



**PROGEDi**

# Έκθεση Αποτελεσμάτων

---

**Οπτικές πάνω στην προστιθέμενη αξία & τα οφέλη από τη Διαφορετικότητα & τη Συμπερίληψη στην εργασία, υπάρχουσες πρακτικές DE&I, και οργανωσιακές ανάγκες μικρομεσαίων επιχειρήσεων & ΜΚΟ στην Ελλάδα**

**ΙΟΥΛΙΟΣ 2023**



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το πρόγραμμα «Πρώθηση της Ισότητας των Φύλων, της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στο Εργασιακό Περιβάλλον» (αγγλικό ακρωνύμιο PROGEDi) υλοποιείται από την [International Rescue Committee Hellas](#) (IRC Hellas), το [Κύτταρο Εναλλακτικών Αναζητήσεων Νέων](#) (KEAN) και το [Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity](#) (Generation 2.0 RED) από τον Ιανουάριο του 2023, με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η παρούσα Έκθεση Αποτελεσμάτων αποτελεί ένα από τα βασικά παραδοτέα του προγράμματος και προέκυψε από την ποσοτική και ποσοτική έρευνα που διεξήγαγε το **Generation 2.0 RED**, με την υποστήριξη των Εταίρων, IRC Hellas και KEAN.

#### ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Προγράμματος "Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες" (CERV). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.





## Περιεχόμενα

1.	Λίγα λόγια για το πρόγραμμα PROGEDi .....	4
2.	Σκοπός και Ερευνητική Μεθοδολογία .....	4
3.	Ευρήματα Διαδικτυακού Ερωτηματολογίου .....	6
3.1.	Προφίλ συμμετεχόντων .....	6
3.2.	Προφίλ Οργανισμών .....	7
3.3.	Διάχυση έρευνας .....	9
3.4.	Ευρήματα για τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη .....	10
3.5.	Διαφορές και Ομοιότητες μεταξύ Μη Κερδοσκοπικού, Κερδοσκοπικού και Δημοσίων Τομέων .....	26
3.6.	Συμπεράσματα .....	32
4.	Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης .....	36
4.1.	Προφίλ συμμετεχόντων .....	36
4.2.	Ευρήματα για τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη .....	36
4.3.	Συμπεράσματα .....	42
5.	Προτάσεις .....	44





## 1. Λίγα λόγια για το πρόγραμμα PROGEDi

Η IRC Hellas, το KEAN και το Generation 2.0 RED υλοποιούν από τον Ιανουάριο του 2023 το πρόγραμμα [PROGEDi](#), «Πρώθηση της Ισότητας των Φύλων, της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στο εργασιακό περιβάλλον.» Οι κύριοι στόχοι του προγράμματος είναι:

Η πρόωση μιας βιώσιμης κουλτούρας ένταξης στην Ελλάδα μέσω της ευαισθητοποίησης και της ενίσχυσης της δυναμικής που εμφανίζει η πολυδιάστατη διαφορετικότητα σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και επιλεγμένους φορείς του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, στοχεύει στη δημιουργία πλατφορμών διαλόγου μεταξύ της κοινωνίας των πολιτών, της ακαδημαϊκής κοινότητας, των υποεκπροσωπούμενων κοινοτήτων και των επιχειρήσεων.

Η ενίσχυση της εθνικής και διακρατικής συνεργασίας σε θέματα διαχείρισης της διαφορετικότητας, μέσω της ανταλλαγής γνώσεων, πόρων και εργαλείων στην Ελλάδα και την Ευρώπη.

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχει διάρκεια 16 μηνών, από τον Ιανουάριο του 2023 έως τον Απρίλιο του 2024.

## 2. Σκοπός και Ερευνητική Μεθοδολογία

Η έρευνα αξιολόγησης στοχεύει να αξιολογήσει τις οπτικές των εργαζομένων και στελεχών διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων και άλλων οργανισμών πάνω στην προστιθέμενη αξία και τα οφέλη της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης, να κατανοηθούν καλύτερα οι υπάρχουσες πρακτικές Διαχείρισης της Διαφορετικότητας στους οργανισμούς αυτούς, να ανιχνευθούν προτεραιότητες και σχέδια για περαιτέρω μέτρα Διαχείρισης Διαφορετικότητας και να εκτιμηθούν οι ανάγκες στα τμήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς και σε διοικητικό και οργανωσιακό επίπεδο. Η συγκεκριμένη έρευνα στόχευε πρωτίστως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και σε έναν περιορισμό αριθμό φορέων του Δημοσίου.

### • **Ανώνυμο Διαδικτυακό Ερωτηματολόγιο**

Το διαδικτυακό ανώνυμο ερωτηματολόγιο, που δημιουργήθηκε μέσω Google Forms, σε ελληνικά και αγγλικά, περιελάμβανε ερωτήσεις για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων. Επίσης τα άτομα κλήθηκαν να δώσουν και πληροφορίες για το είδος του οργανισμού στον οποίο εργάζονται. Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν 70 άτομα, εργαζόμενα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως θέσης.

Η αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε στοχευμένα στα δίκτυα εταιρειών των εταιριών οργανισμών του έργου, δηλαδή στα Δίκτυα Εταιρειών του Generation 2.0 RED, IRC Hellas και KEAN, όπως και στα δίκτυα συνεργατών των



τριών αυτών οργανισμών. Επιπλέον, δημοσιεύθηκε ανακοίνωση αναφορικά με τη διεξαγωγή της εν λόγω έρευνας στα κανάλια επικοινωνίας και των τριών (3) οργανισμών και κοινοποιήθηκε Δελτίο Τύπου.<sup>1</sup> Η διάρκεια της έρευνας ήταν περίπου ένας (1) μήνας και έλαβε χώρα μεταξύ Μαΐου και Ιουνίου του 2023.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις κλειστού και ανοιχτού τύπου για τη συλλογή τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών αποτελεσμάτων.

- **Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης**

Υλοποιήθηκαν τέσσερις (4) διαδικτυακές Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης τον Μάιο του 2023<sup>2</sup>, με συνολικά 10 συμμετέχοντα άτομα. Η πρόσκληση για συμμετοχή στις Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης στάλθηκε σε μέλη του Δικτύου του Generation 2.0 RED «[Diversity in the Workplace](#)» όπως και σε μια σειρά εργαζομένων σε διάφορες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) και εταιρειών από τα δίκτυα εργαζομένων του Generation 2.0 RED. Επιπλέον, η πρόσκληση αναρτήθηκε στην σελίδα του «Diversity in the Workplace» στο LinkedIn. Ένα σημαντικό κριτήριο για τη διαμόρφωση των ομάδων ήταν η ύπαρξη μόνο ενός εργαζομένου ανά οργανισμό σε κάθε Ομάδα Εστιασμένης Συζήτησης, ώστε να διασφαλιστεί η ελευθερία έκφρασης. Επιπλέον, έγινε προσπάθεια σε κάθε Συζήτηση να εκπροσωπούνται τόσο Μη Κερδοσκοπικοί όσο και Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί, για να ακουστούν διαφορετικές οπτικές και να είναι ενδιαφέρων ο διάλογος, ενώ υπήρξε παρουσία συμμετεχόντων και από τον Δημόσιο τομέα.

Ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο στάλθηκε μετά την διεξαγωγή της συζήτησης σε κάθε συμμετέχον άτομο ως προς το προφίλ του και τον οργανισμό απασχόλησής του. Έγινε χρήση Φόρμας Συγκατάθεσης για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, η οποία υπογράφηκε από τα συμμετέχοντα άτομα πριν τη συμμετοχή τους στις Συζητήσεις. Με την έναρξη κάθε συνάντησης, έγιναν συστάσεις των ατόμων με τη χρήση μόνο του ονόματος, ενώ ακολούθησε μια σύνοψη των κανόνων αυτού του τύπου των Συζητήσεων και μια σύντομη παρουσίαση του έργου PROGEDi προτού ακολουθήσει η Συζήτηση. Τα συμμετέχοντα άτομα ήταν εργαζόμενα άτομα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως θέσης.

<sup>1</sup> Το σχετικό Δελτίο Τύπου είναι διαθέσιμο [εδώ](#).

<sup>2</sup> Οι Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης πραγματοποιήθηκαν τις παρακάτω ημερομηνίες: 10/05, 11/05, 16/05 και 17/05/2023.

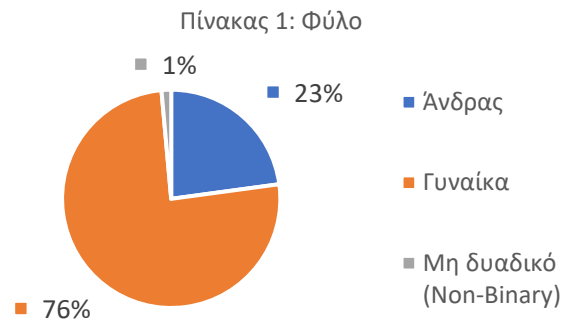


### 3. Ευρήματα Διαδικτυακού Ερωτηματολογίου

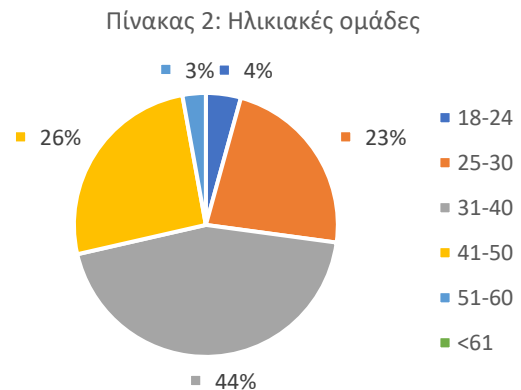
#### 3.1. Προφίλ συμμετεχόντων

Τα άτομα που συμπλήρωσαν το ανώνυμο ερωτηματολόγιο ήταν γυναίκες στη συντριπτική πλειοψηφία τους (76%), ενώ οι άνδρες αποτέλεσαν 23%. 1% ήταν μη δυαδικό (Non-binary), ενώ ως προς την ταυτότητα φύλου, μόνο 1,4% δεν ταυτίζεται με το φύλο που του αποδόθηκε στη γέννησή του.

(Πίνακας 1)

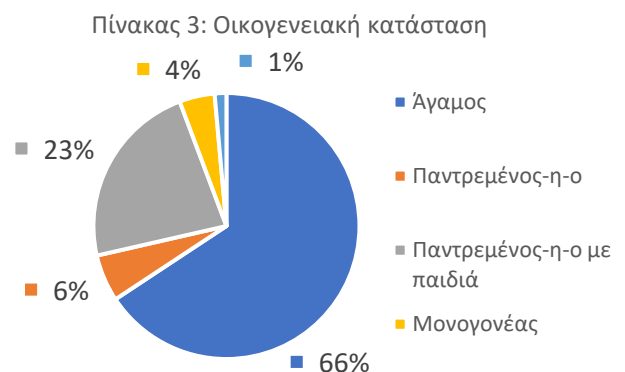


Ως προς την ηλικία, σχεδόν τα μισά άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-40 (44%), ενώ 26% είναι 41-50 ετών και 23%, 25-30 ετών. (Πίνακας 2)



Η χώρα καταγωγής του 95% είναι η Ελλάδα, του 3% η Αλβανία και 1% κατάγεται από την Ουκρανία. Όλα τα άτομα έχουν την ελληνική ιθαγένεια.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, 66% των ατόμων είναι άγαμα (Πίνακας 3).





Ως προς το σεξουαλικό προσανατολισμό, 84% δηλώνει ετεροφυλόφιλος,-η,-ο, ενώ το 9% αμφιφυλόφυλος,ή,ό/πανσέξουαλ, και το 6% γκέι/λεσβία (Πίνακας 4).

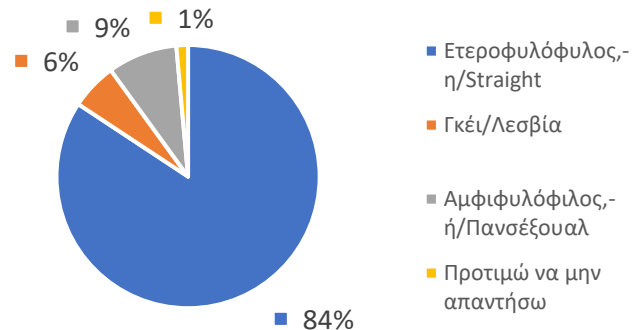
8,6% των ατόμων δήλωσε πως έχει κάποια μορφή αναπηρίας ή/και χρόνια πάθηση, ενώ 4,3% ανήκει σε ομάδα ατόμων με ψυχική ασθένεια.

### 3.2. Προφίλ Οργανισμών

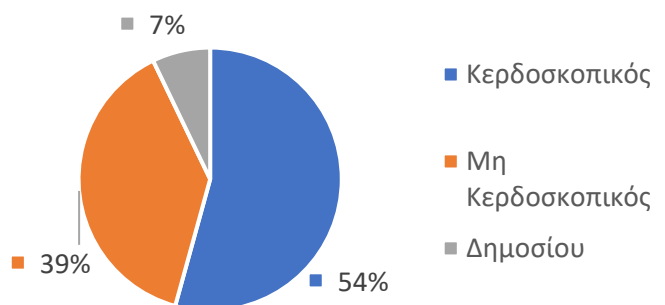
Οι οργανισμοί στους οποίους εργάζονται τα άτομα που συμπλήρωσαν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο είναι στην πλειοψηφία τους Κερδοσκοπικοί (54%), και ακολουθούν οι Μη Κερδοσκοπικοί οργανισμοί (39%). Στον Δημόσιο τομέα, εργάζεται 7% των συμμετεχόντων ατόμων (Πίνακας 5).

Στην πλειοψηφία τους, οι οργανισμοί όπου απασχολούνται τα άτομα είναι ελληνικοί (69%), ενώ σε ποσοστό 27% είναι πολυεθνικοί, και 4% Δημόσιου χαρακτήρα.

Πίνακας 4: Σεξουαλικός Προσανατολισμός

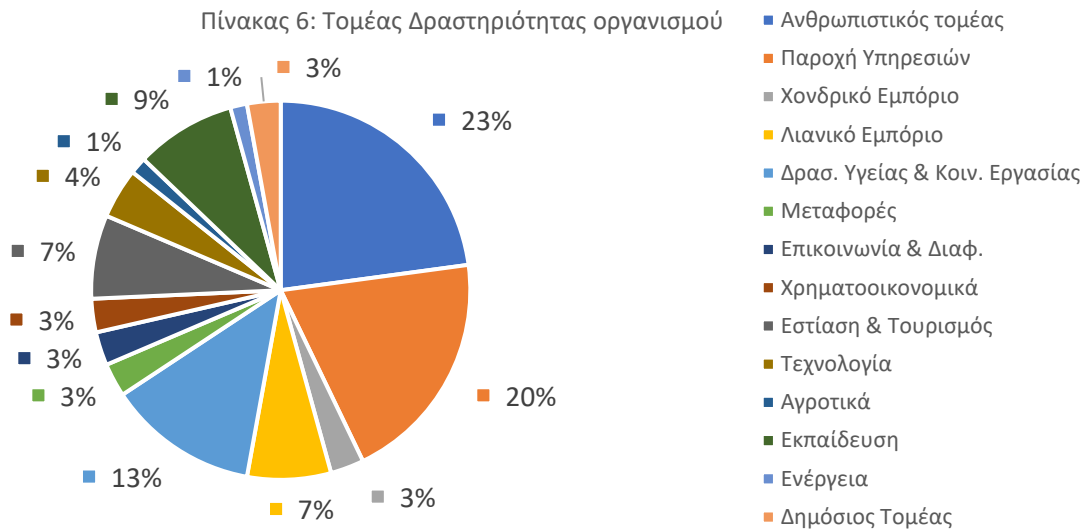


Πίνακας 5: Τύπος οργανισμού



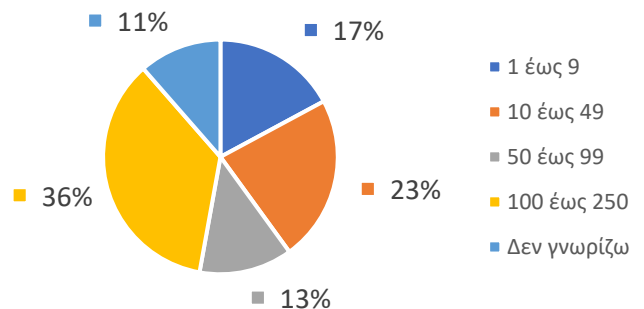
Σχεδόν ¼ των συμμετεχόντων (23%) εργάζεται σε οργανισμό στον Ανθρωπιστικό κλάδο, ενώ ο τομέας δραστηριότητας που συγκεντρώνει το δεύτερο μεγαλύτερο αριθμό των συμμετεχόντων ατόμων είναι η Παροχή Υπηρεσιών (20%). Ακολουθούν οι Δραστηριότητες Ανθρώπινης Υγείας και Κοινωνικής Εργασίας (13%), η Εκπαίδευση (9%), και οι τομείς της Εστίασης και Τουρισμού (7%) και του Λιανικού Εμπορίου (7%). Το υπόλοιπο 23% εργάζεται σε πολλούς διαφορετικούς κλάδους, όπως Μεταφορές, Επικοινωνία/Διαφήμιση, Αγροτικά κλπ.

Πίνακας 6: Τομέας Δραστηριότητας οργανισμού



Αναφορικά με το μέγεθος των οργανισμών, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται σε οργανισμούς με 100-250 εργαζόμενους (36%), ενώ ακολουθούν οι οργανισμοί με 10-49 άτομα (23%), μικροί οργανισμοί με 1-9 άτομα (17%) και οργανισμοί με 50-99 εργαζόμενους (13%). Το 11% δεν γνώριζε τον κατά προσέγγιση αριθμό ατόμων που εργάζονται στον οργανισμό τους.

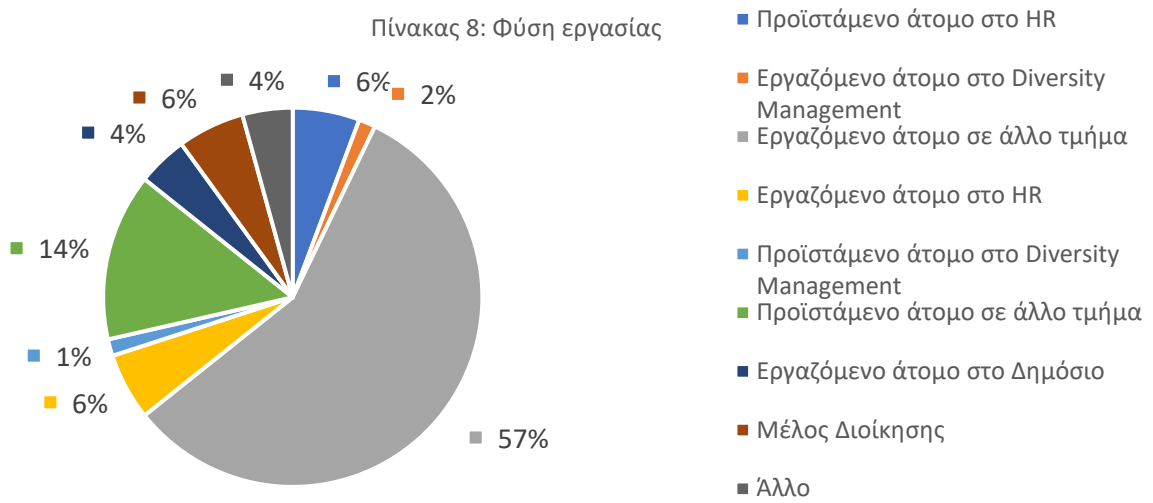
Πίνακας 7: Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό



Αναφορικά με τον ρόλο που έχουν τα άτομα στην εργασία τους, η πλειοψηφία είναι «εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα» (57%), όπου «άλλο τμήμα» σημαίνει (για τη συγκεκριμένη έρευνα) οποιοδήποτε τμήμα σε έναν οργανισμό που δεν ασχολείται με τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) ή/και τη Διαχείριση Διαφορετικότητας. Η δεύτερη εκπροσωπούμενη ομάδα είναι «Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα» (14%), και ακολουθούν, με εκπροσώπηση 6% σε κάθε ομάδα, τα εργαζόμενα άτομα στο HR, τα Μέλη Διοίκησης και τα προϊστάμενα άτομα στο HR.



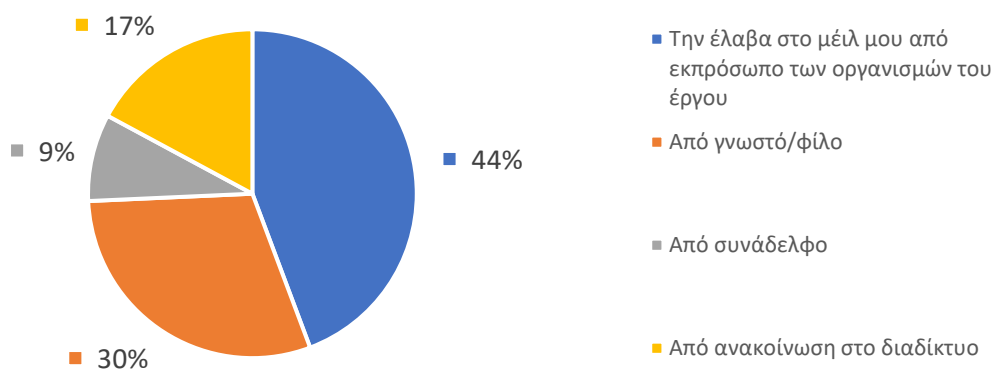
Πίνακας 8: Φύση εργασίας



### 3.3. Διάχυση έρευνας

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ατόμων έλαβαν στοχευμένα την έρευνα μέσω των Δικτύων των οργανισμών Generation 2.0 RED, IRC Hellas και KEAN, ενώ 38,6% άκουσε για την έρευνα από συνάδελφο/φίλο, και 17,7 % τη βρήκε διαδικτυακά.

Πίνακας 9: Ενημέρωση για την έρευνα



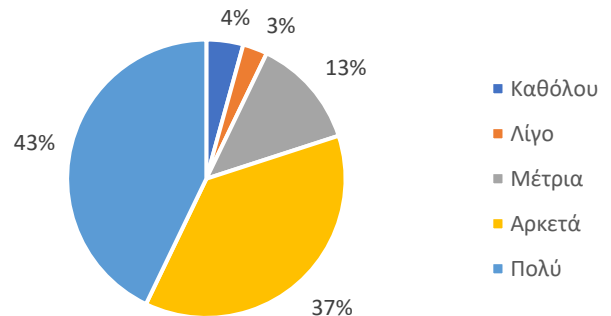
### 3.4. Ευρήματα για τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη

#### Εξοικείωση με την έννοια της Διαφορετικότητας

Αναφορικά με την έννοια της Διαφορετικότητας, το 43% νιώθει πολύ εξοικειωμένο με την έννοια της Διαφορετικότητας, ενώ 37% αρκετά εξοικειωμένο. 56 από τα 70 άτομα μπόρεσαν να δώσουν έναν ορισμό.

Σε κάποιες περιπτώσεις, η έννοια της διαφορετικότητας φαίνεται να συγχέεται με τη συμπερίληψη, ενώ προτάθηκαν ως πιο ακριβείς όροι από κάποια άτομα οι όροι «μοναδικότητα» και «ποικιλομορφία».

Πίνακας 10: Εξοικείωση με τη διαφορετικότητα



#### Ενδεικτικοί ορισμοί από τα συμμετέχοντα άτομα:

**«Η έννοια της διαφορετικότητας αφορά σε ζητήματα έμφυλων ταυτοτήτων, εθνικοτήτων, θρησκευμάτων και άλλων μειονοτικών χαρακτηριστικών σε μία συγκεκριμένη κοινωνική/πολιτισμική πραγματικότητα.»**

(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Ανθρώπινων Πόρων HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό).

**«Ό,τι μας κάνει ξεχωριστούς.»**

(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Ανθρώπινων Πόρων HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Η διαφορετικότητα έγκειται στη μοναδικότητα ενός ανθρώπου αλλά και σε όποια χαρακτηριστικά -κοινωνικά ή μη-, τ@ αποδίδονται από το σύνολο και τα οποία δε συντάσσονται με τα χαρακτηριστικά της πλειοψηφίας του περιβάλλοντός τ@.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Μη συνηθισμένο.»**

(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Η διαφορετικότητα έχει να κάνει με την ύπαρξη ποικιλότητας, αντιθέσεων και διαφορετικών χαρακτηριστικών μεταξύ των ανθρώπων, των πολιτισμών, των εθνοτήτων, των ομάδων και των ιδεολογιών.»**

(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό).

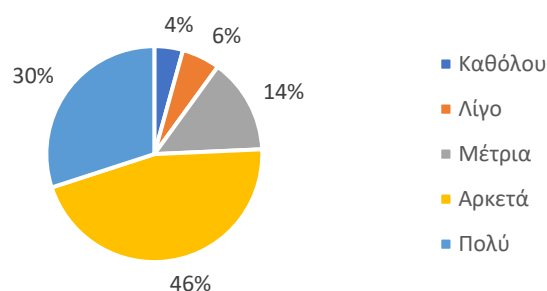
**«Ως κάτι (άτομο, ιδεολογία, συμπεριφορά, στιλ, κλπ.) το οποίο συντηρητικά πρότυπα, φόβος, και έλλειψη ενσυναίσθησης μιας κοινωνίας το βάφτισαν «διαφορετικό» γιατί ήταν εκτός των προτύπων της εκάστοτε νόρμας.»**

(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

## Εξοικείωση με την έννοια της Συμπερίληψης

46% των συμμετεχόντων ατόμων νιώθει αρκετά εξοικειωμένο με την έννοια της συμπερίληψης, ενώ 30% πολύ εξοικειωμένο. 14% των συμμετεχόντων νιώθει εξοικείωση σε μέτριο βαθμό, ενώ 53 άτομα από τα 70 μπόρεσαν να δώσουν έναν ορισμό.

Πίνακας 11: Εξοικείωση με τη συμπερίληψη



### Ενδεικτικοί ορισμοί από τα συμμετέχοντα άτομα:

**«Η ίση μεταχείριση όλων των ανθρώπων απαλλαγμένη από διακρίσεις.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό).

**«Ουσιαστική συμμετοχή ατόμων με διαφορετικά στοιχεία ταυτότητας στις διαδικασίες και τις αποφάσεις σε έναν χώρο κοινωνικής δράσης.»**

(Μέλος Διοίκησης σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Το να περιλαμβάνεις το διαφορετικό σε πολλά διαφορετικά πλαίσια.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Η ομαλή συνύπαρξη χωρίς διακρίσεις.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό)

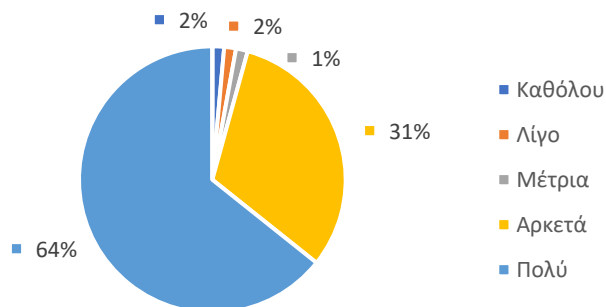
**«Συμπερίληψη σημαίνει να προσφέρεις γόνιμο έδαφος και εξατομικευμένες συνθήκες μέσα από τις οποίες θα μπορούν όλα τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, εθνικότητας, χρώμα δέρματος, ηλικίας, θρησκείας, βλάβης και σωματικότητας να προσφέρουν, να ακούγονται και να υπάρχουν με την πλήρη τους υπόσταση και ισότητα»**  
(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Διαχείρισης Διαφορετικότητας σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

## Προστιθέμενη αξία και Οφέλη της Διαφορετικότητας & της Συμπερίληψης στο Εργασιακό Περιβάλλον

64% συμμετέχοντων ατόμων θεωρούν πως ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον (το οποίο αποτελείται από άτομα με ποικίλες κοινωνικές ταυτότητες) μπορεί να αποδώσει πολύ μεγάλη προστιθέμενη αξία σε έναν οργανισμό, ενώ 31% θεωρούν πως αποδίδει αρκετά μεγάλη αξία.

Μόνο 4% απάντησαν πως δεν αποδίδει καθόλου ή αποδίδει ελάχιστη προστιθέμενη αξία.

Πίνακας 12: Προστιθέμενη αξία από ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον



### Ενδεικτικά παραδείγματα προστιθέμενης αξίας που αναφέρθηκαν:

**«Καινοτομία. Η ποικιλομορφία ανθρώπων με διαφορετικές σκέψεις, αντιλήψεις και απόψεις μπορεί να δημιουργήσει ένα κλίμα καινοτομίας και δημιουργικότητας, που μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένες διαδικασίες και προϊόντα.»**

(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Διαφορετικές απόψεις, εύκολο και δημιουργικό brainstorming, ποικιλία λύσεων σε προβλήματα και ξεχωριστό viewpoint, μείωση ρατσιστικών συμπεριφορών.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Ανταλλαγή καλών πρακτικών σε υπηρεσιακό επίπεδο και μεθόδους προσέγγισης σε άτομα διαφορετικών θρησκευτικών πεποιθήσεων.»**

(Εργαζόμενο άτομο στον Δημόσιο τομέα)

**« Ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον ενισχύει την ομαδικότητα και προάγει την ισότητα. »**

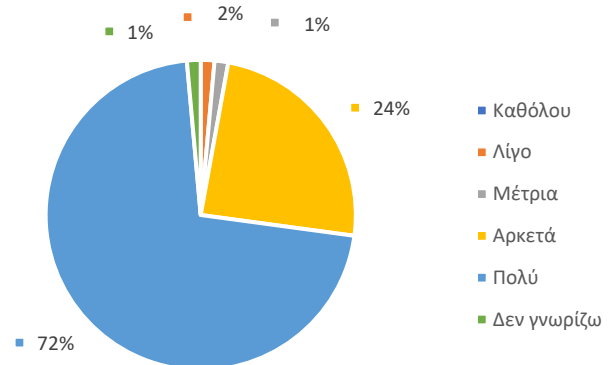
(Μέλος Διοίκησης σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**"Η πολυφωνία φέρνει διαφορετικές ιδέες. Επίσης, άτομα από διαφορετικά κοινωνικά περιβάλλοντα μπορούν δουλεύοντας σε μία ομάδα να την κάνουν να μπορεί να ανταπεξέλθει σε πολύ διαφορετικές ανάγκες και δείχνουν μεγαλύτερο εύρος ευαισθησίας."**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

72% πιστεύουν πως η Διαφορετικότητα και η Συμπερίληψη στην εργασία έχουν οφέλη για έναν οργανισμό σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ 24% σε αρκετά μεγάλο βαθμό, άρα η συντριπτική πλειοψηφία βλέπει οφέλη σε μεγάλο βαθμό.

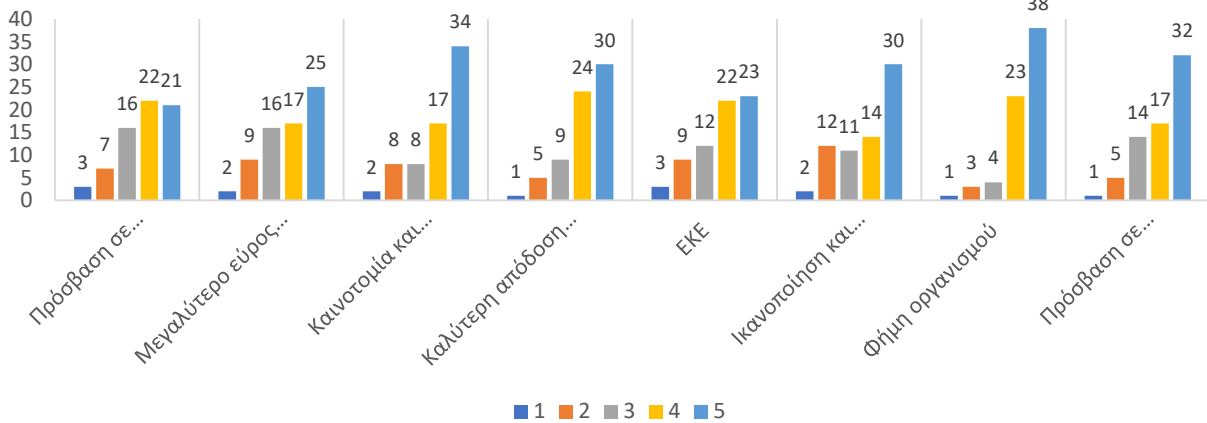
Πίνακας 13: Ύπαρξη οφελών από διαφορετικότητα & συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο



Τα άτομα που απάντησαν «μέτρια έως πολύ» στο αν υπάρχουν οφέλη, αξιολόγησαν στην αμέσως επόμενη ερώτηση τη σημασία που πιστεύουν πως αποδίδουν οι οργανισμοί τους σε κάποια οφέλη που θεωρούνται, βάσει βιβλιογραφίας, ότι απορρέουν από τη Συμπερίληψη. Ως σημαντικότερα οφέλη (χαρακτηριστικά) που προκύπτουν από συμπεριληπτικά περιβάλλοντα, αξιολογήθηκαν για τον οργανισμό τους τη δεδομένη χρονική στιγμή, σε σειρά προτεραιότητας:

- η φήμη του οργανισμού, ύστερα η καινοτομία και δημιουργικότητα,
- η πρόσβαση σε μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς/καταναλωτών,
- η ικανοποίηση και η αφοσίωση εργαζομένων εξίσου με την καλύτερη απόδοση και παραγωγικότητα.
- Τελευταία σε σημασία εκτιμήθηκαν η επίτευξη στόχων στο πλαίσιο ΕΚΕ και η πρόσβαση σε μεγαλύτερη δεξαμενή υποψηφίων.

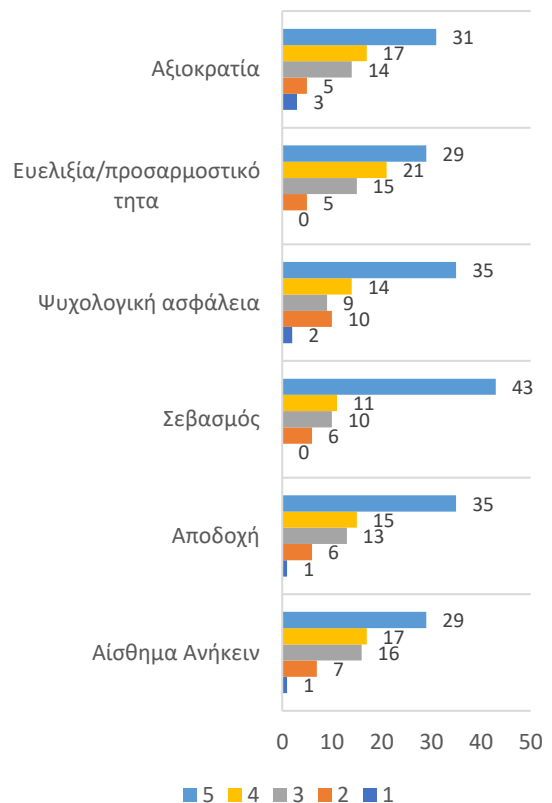
Πίνακας 14: Οφέλη συμπερίληψης



Από αυτά τα οφέλη σε οργανωσιακό επίπεδο σχεδόν τα μισά άτομα (45%) έχουν δει τουλάχιστον ένα στο τωρινό εργασιακό τους περιβάλλον, ενώ 13% δεν έχει παρατηρήσει κανένα.

Αναφορικά με τη σημασία που αποδίδεται από τους οργανισμούς σε διάφορες εργασιακές αξίες, οι οποίες έχει βρεθεί πως έχουν κάποια συσχέτιση με τη συμπερίληψη, τα συμμετέχοντα άτομα πιστεύουν πως στους οργανισμούς τους μεγαλύτερη σημασία δίνεται, πρωταρχικά, στο **σεβασμό** (61% τον αξιολόγησαν ως πολύ σημαντικό για τον οργανισμό τους), στην **αποδοχή** όπως και στην **ψυχολογική ασφάλεια** των εργαζομένων (50% τις αξιολόγησαν ως πολύ σημαντικές για τον οργανισμό τους), στην αξιοκρατία (44% την αξιολόγησαν ως πολύ σημαντική), ενώ το αίσθημα του ανήκειν και της προσαρμοστικότητας αξιολογήθηκαν από 41% ως πολύ σημαντικά για τον εργασιακό περιβάλλον του οργανισμού τους.

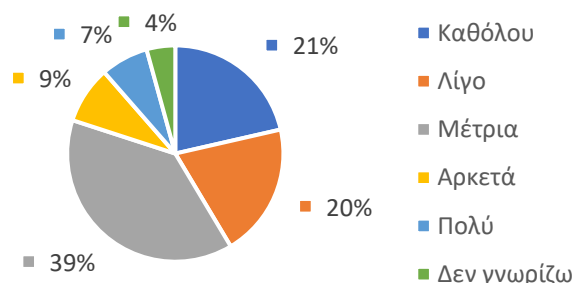
Πίνακας 15: Αξίες βάσει σημαντικότητας για οργανισμό





Από την άλλη, 39% πιστεύουν πως η ύπαρξη ομοιογενών χαρακτηριστικών σε μια ομάδα μπορεί σε μέτριο βαθμό να βοηθήσει σε ομαλή συνεργασία και αποφυγή συγκρούσεων, ενώ 41% πιστεύουν πως μπορεί να βοηθήσει σε ελάχιστο βαθμό έως καθόλου.

Πίνακας 16: Ομοιογένεια & Ομαλή συνεργασία-Αποφυγή συγκρούσεων



**Ενδεικτικά παραδείγματα για το πώς πιστεύεται πως η ύπαρξη ομοιογενών χαρακτηριστικών σε ομάδα μπορεί να βοηθήσει στην ομαλή συνεργασία και στην αποφυγή συγκρούσεων:**

**«Παρόμοιες απόψεις και τρόπος αντιμετώπισης καταστάσεων είναι λογικό να οδηγήσουν σε ομαλή διαχείριση προβλημάτων.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Κοινή γλώσσα: Η ύπαρξη μιας κοινής γλώσσας μπορεί να βοηθήσει στην επικοινωνία και την κατανόηση μεταξύ ανθρώπων από διαφορετικά πολιτιστικά και γλωσσικά υπόβαθρα. Στο παράδειγμα αυτό, η κοινή γλώσσα μπορεί να βοηθήσει στην ομαλή συνεργασία και την αποφυγή συγκρούσεων σε διαφορετικούς τομείς όπως η επιχειρηματικότητα, οι διπλωματικές σχέσεις και οι διεθνείς οργανισμοί.**

**Κοινή πίστη και πολιτισμικά στοιχεία: Η ύπαρξη κοινών πιστεύω και πολιτιστικών στοιχείων μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Στο παράδειγμα αυτό, η κοινή πίστη και τα πολιτιστικά στοιχεία μπορούν να συμβάλλουν στην αποφυγή συγκρούσεων και να βοηθήσουν στην ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ ατόμων και ομάδων.»**

(Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Αν υπάρχει κοινό υπόβαθρο, υπάρχει αντίστοιχα και μεγαλύτερη κατανόηση.»**

(Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Αποφυγή παρεξηγήσεων-Καλύτερη επικοινωνία.»**

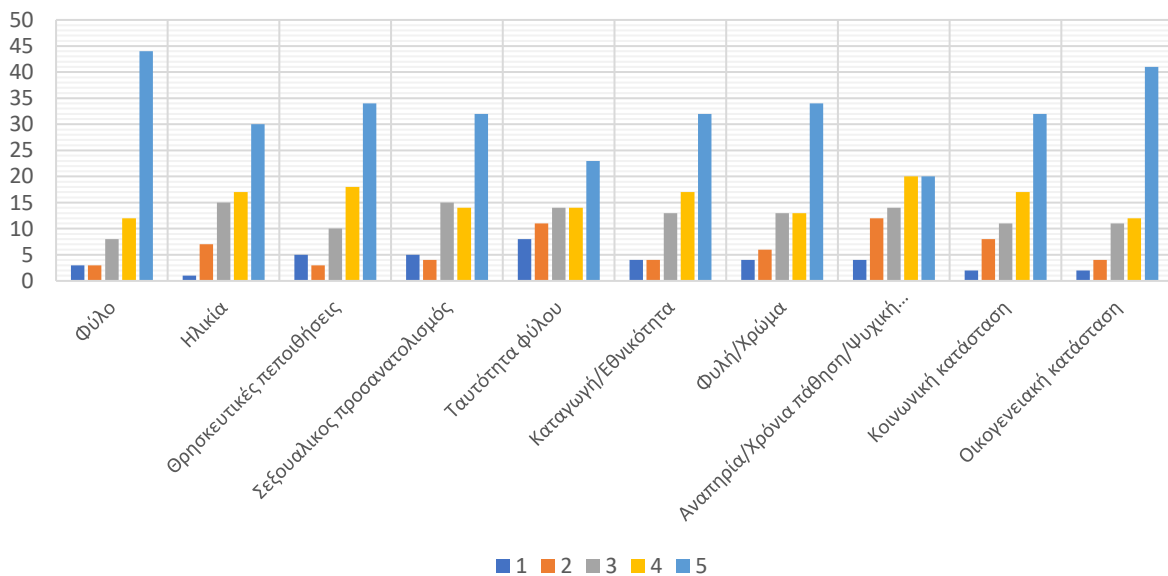
(Εργαζόμενο άτομο σε τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

## Εργασιακό Περιβάλλον και Κοινωνικές Ταυτότητες

Ως προς τη δεκτικότητα απέναντι στη Διαφορετικότητα σε επίπεδο οργανισμού, και σε μία κλίμακα από το 1 μέχρι το 5 (με το 5 να είναι η υψηλότερη βαθμολογία), σχεδόν πάνω από τα μισά άτομα θεωρούν πως ο οργανισμός τους είναι πολύ δεκτικός πρωταρχικά ως προς το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση. Ακολουθούν η ταυτότητα φύλου και η ηλικία και έπονται εξίσου η κοινωνική κατάσταση, η καταγωγή, η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός.

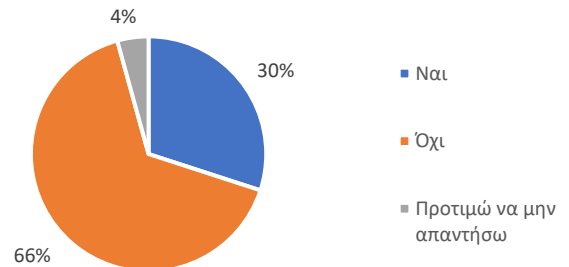
Τη χαμηλότερη δεκτικότητα κρίνουν πως αντιμετωπίζει η αναπηρία/χρόνια πάθηση/ψυχική ασθένεια με κάτω από το 1/3 των ατόμων να αξιολογεί ως πολύ δεκτικό τον οργανισμό του αναφορικά με αυτές τις πτυχές διαφορετικότητας.

Πίνακας 17: Δεκτικότητα οργανισμού ως προς κοινωνικές ταυτότητες



Ως προς το πώς βιώνουν τα ίδια τα άτομα την πρόσληψη της δικής τους διαφορετικότητας μέσα στο εργασιακό περιβάλλον τους, 66% των ερωτηθέντων δεν έχουν δεχθεί ποτέ σχόλιο που να σχετίζεται με κάποια κοινωνική ταυτότητά τους στον τωρινό χώρο εργασίας, ενώ 30% των ατόμων έχουν δεχθεί κάποιο σχόλιο, και 4% προτίμησε να μην απαντήσει.

Πίνακας 18: Σχόλιο που σχετίζεται με κάποια κοινωνική ταυτότητα στο εργασιακό περιβάλλον



#### Ενδεικτικά σχόλια που αναφέρθηκαν και τυχόν αντιδράσεις σε αυτά:

**«Έχω δεχθεί σχόλια ως νέα γυναίκα και αργότερα ως μητέρα.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Αφορά περιστατικά καθημερινού σεξισμού, που ανακύπτουν συχνά με τη μορφή "άκακων" σχολίων και συμπεριφορών, οι οποίες δεν έχουν επιθετικό ή τυπικά κακοποιητικό χαρακτήρα, και περισσότερο αντανακλούν τις κυρίαρχες κοινωνικές στάσεις ως προς τις έμφυλες ταυτότητες/στερεότυπα.**

**Οι αντιδράσεις ποικίλουν ανάλογα με την περίσταση και κυρίως περιλαμβάνουν λεκτική αναπλαισίωση ή αποφυγή περαιτέρω έκτασης.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού μου, δέχτηκα σχόλιο από συνάδελφο για το εταιρικό πάρτι, να είμαι σεμνός. Δεν αντέδρασα.»**

(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Αφορούσε την καταγωγή μου και είχε να κάνει με την έκπληξη πως παρότι δεν κατάγομαι από την Ελλάδα, μπορώ να συντάξω καλά κείμενα.**

**Το σχόλιο παρόλο που είχε θετική πρόθεση, ήταν προσβλητικό.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

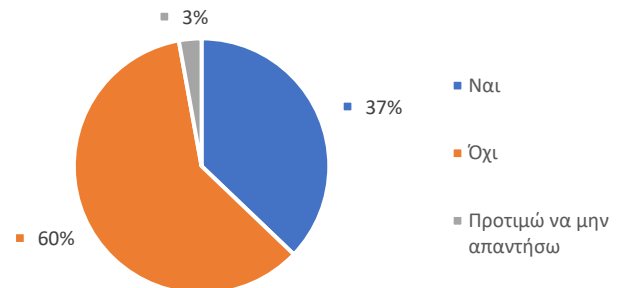
**«Έχω δεχθεί σεξουαλικά σχόλια/υπονοούμενα καθώς και εργασιακό bullying.**

**Αναφέρθηκαν τα περιστατικά στους επικεφαλής.»**

(Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

Ως προς το πώς γίνεται αντιληπτή η διαφορετικότητα των συναδέλφων τους στον εργασιακό τους χώρο και συγκεκριμένα για το αν έχουν υπάρξει μάρτυρες σε περιστατικά διάκρισης προς συναδέλφους, 60% δεν έχει τύχει ποτέ να είναι μάρτυρες, ενώ 37% έχουν υπάρξει μάρτυρες σε τέτοιο περιστατικό.

Πίνακας 19: Μάρτυρας σε περιστατικό διάκρισης εις βάρος συναδέλφου



#### Ενδεικτικά τέτοια περιστατικά βάσει των απαντήσεων ήταν:

**«Αφορά σε υποτιμητικό χαρακτηρισμό που σχετίζεται με την εμφάνιση/τρόπο ένδυσης συναδέλφου, απουσία του ιδίου. Η αντίδραση εστίασε στο δικαίωμα ελεύθερης έκφρασης.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Το να μην γίνει προσφορά εργασίας σε νέα μητέρα.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Απόρριψη υποψηφίου λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού.**

**Η εργοδότηρα ανέφερε πως την ενοχλεί ο τρόπος με τον οποίο μιλάνε οι ομοφυλόφιλοι.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Υπήρχε διάκριση λόγω φύλου. Ο συνάδελφος που έκανε την επίθεση δέχθηκε απάντηση από το σύνολο της ομάδας ότι δεν είναι αποδεκτή αυτή η συμπεριφορά.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Διάκριση λόγω ασθένειας, συγκεκριμένα σε καρκινοπαθή συνάδελφο καθώς και σχόλιο για εργαλειοποίηση του καρκίνου.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

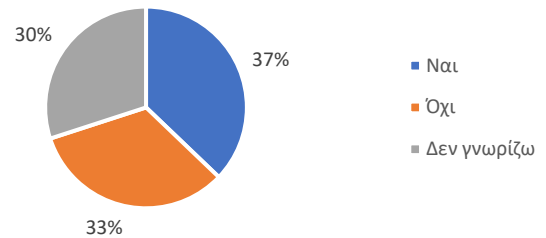
**«Χαρακτηρισμοί για εξωτερική εμφάνιση, μεταφορά στο άτομο της στήριξης της διοίκησής και ενημέρωση εκ νέου των κανόνων της εταιρείας σε όλο το προσωπικό.»**

(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

## Διαχείριση Διαφορετικότητας στο Εργασιακό Περιβάλλον

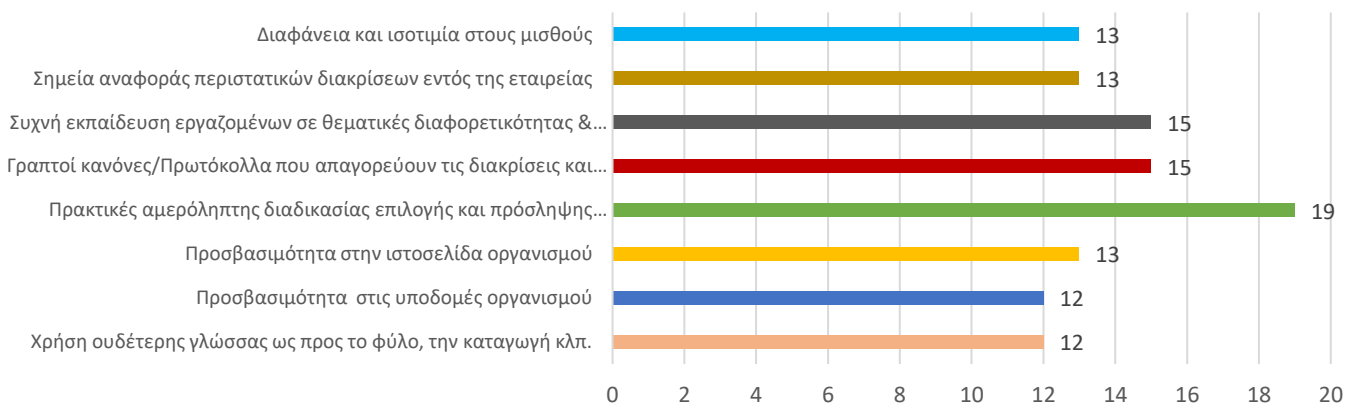
Για 33% των οργανισμών όπου απασχολούνται τα άτομα, δεν εφαρμόζονται **Πρακτικές ή/και Πολιτικές Διαχείρισης Διαφορετικότητας (DE&I)** στους οργανισμούς τους, ενώ 30% δε γνωρίζουν αν εφαρμόζονται. Μόνο 37% δήλωσαν πως εφαρμόζεται στον οργανισμό τους κάποια πρακτική.

Πίνακας 20: Εφαρμογή Πρακτικών/Πολιτικών Διαχείρισης DE&I



Από τα άτομα που απάντησαν θετικά στην ύπαρξη κάποιας πρακτικής, αναφέρθηκε πρώτη ως πρακτική η Αμερόληπτη Διαδικασία Επιλογής και Πρόσληψης (73%), έπονται οι Συχνές Εκπαιδεύσεις σε θέματα DE&I (57,7%) και οι Γραπτοί Κανόνες/Πρωτόκολλα που απαγορεύουν διακρίσεις και προωθούν την ισότητα (57,7%). Ακολουθούν εξίσου η Προσβασιμότητα στις Υποδομές και στην Εταιρική Ιστοσελίδα, αλλά και η ύπαρξη ενός Σημείου Αναφοράς Περιστατικών Διακρίσεων και η Διαφάνεια & Ισοτιμία σε μισθούς. Από 46% των 26 ατόμων που απάντησαν αναφέρθηκε και η Χρήση Ουδέτερης Γλώσσας ως προς το φύλο, καταγωγή κ.ά.

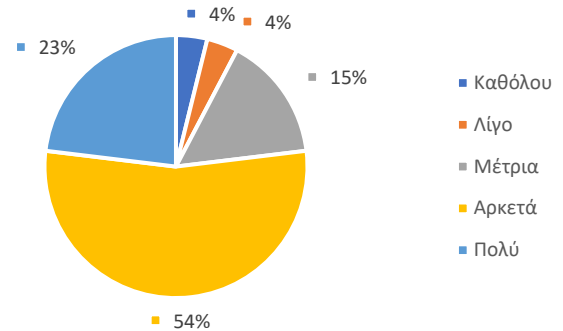
Πίνακας 21: Πρακτικές DE&I



Για πάνω από τους μισούς οργανισμούς όπου εργάζονται τα άτομα και οι οποίοι διαθέτουν μια πρακτική DE&I ισχύουν οι πρακτικές DE&I και σε συνεργάτες/προμηθευτές (54% των συμμετεχόντων ατόμων).

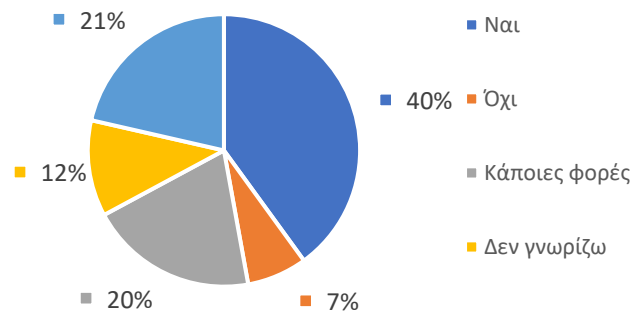
54% των ατόμων που εργάζονται σε οργανισμούς με πρακτικές DE&I θεωρούν πως οι πρακτικές έχουν αρκετά αποτελεσματική εφαρμογή, και 23%, πολύ αποτελεσματική εφαρμογή (Πίνακας 22).

Πίνακας 22: Αποτελεσματικότητα Πρακτικών Διαχείρισης DE&I



Ως προς το αν οι δράσεις DE&I γνωστοποιούνται στο σύνολο του προσωπικού, 40% υποστηρίζουν πως αυτό συμβαίνει, ενώ 20% αναφέρουν πως αυτό γίνεται κάποιες φορές, ενώ 12% δεν γνωρίζουν.

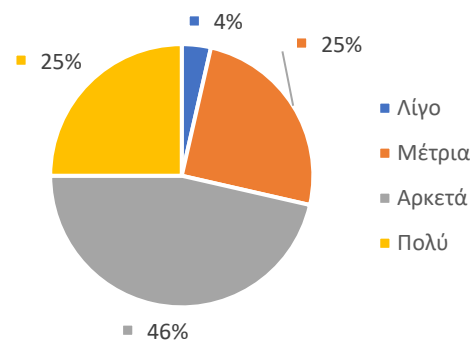
Πίνακας 23: Ενημέρωση των εργαζομένων περί των πρακτικών DE&I



Ως προς τις εκπαιδεύσεις πάνω στις θεματικές της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης, 40% των ατόμων έχουν παρακολουθήσει εκπαίδευση στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται τώρα, ενώ 60% δεν έχουν παρακολουθήσει. Στους περισσότερους οργανισμούς, η σχετική εκπαίδευση δεν πραγματοποιήθηκε από άτομο/α υπεύθυνο/α για θέματα DE&I στον οργανισμό.

Από τα άτομα που απάντησαν πως έχουν παρακολουθήσει εκπαίδευση, στην πλειοψηφία τους νιώθουν πως ενημερώθηκαν κατάλληλα ως προς τα θέματα DE&I προκειμένου να τα εφαρμόσουν στην πράξη ( 46% απάντησαν πως ενημερώθηκαν «αρκετά»

Πίνακας 24: Κατάλληλη ενημέρωση για εφαρμογή στην πράξη





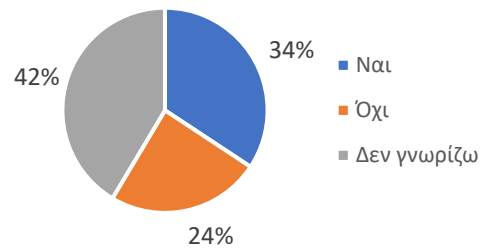
κατάλληλα», και 25% «πολύ» κατάλληλα), ενώ 25% πως ενημερώθηκαν «μέτρια» (Πίνακας 24).

Αναφορικά με τις γνώσεις που χρειάζονται για το σχεδιασμό και την υλοποίηση πρακτικών DE&I, 42% όλων των συμμετεχόντων δε γνώριζαν αν αυτές υπάρχουν στον οργανισμό τους, ενώ 24% απάντησαν πως δεν υπάρχουν. 34% δηλώνουν πως υπάρχουν οι γνώσεις που απαιτούνται.

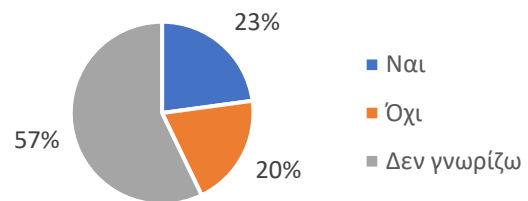
Ως προς την ύπαρξη των κατάλληλων οικονομικών πόρων για το σχεδιασμό πρακτικών DE&I στον οργανισμό, 23% όλων των συμμετεχόντων δήλωσαν πως υπάρχουν, ενώ 20% δήλωσαν πως αυτοί δεν υπάρχουν, και ένα μεγάλο ποσοστό (57%) πως δε γνωρίζει.

Στους οργανισμούς του 57% των εργαζόμενων ατόμων, το τμήμα/υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού έχει αρμοδιότητες για τα ζητήματα DE&I, ενώ για το ¼ των οργανισμών δεν υπάρχει κανένα άτομο/τμήμα υπεύθυνο με αυτές τις αρμοδιότητες.

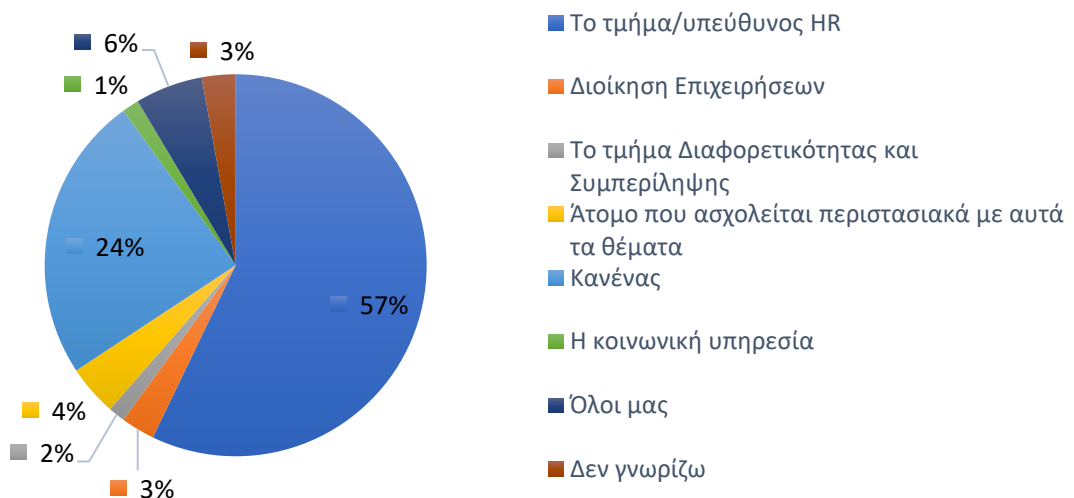
Πίνακας 25: Γνώσεις για σχεδιασμό και υλοποίηση πρακτικών DE&I



Πίνακας 26: Διαθεσιμότητα οικονομικών πόρων

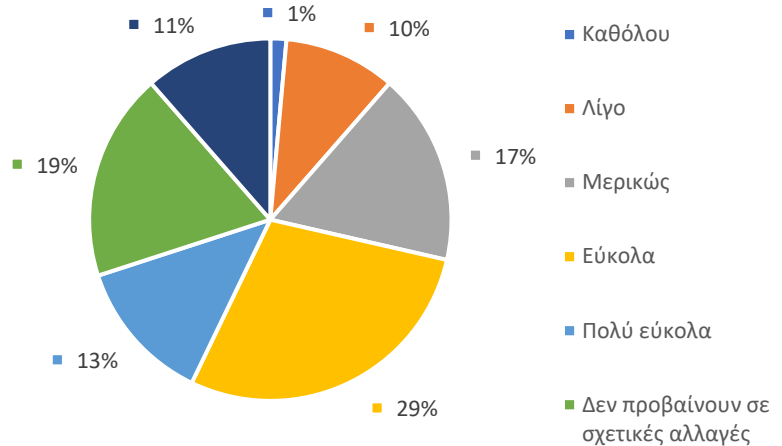


Πίνακας 27: Τμήμα/θέση με αρμοδιότητες σε ζητήματα DE&I



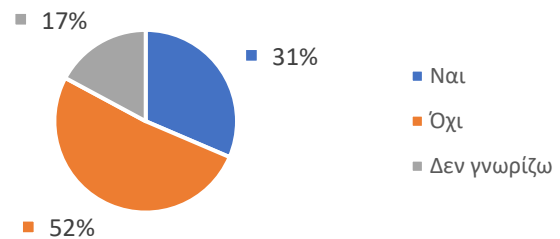
Πίνακας 28: Προσαρμοστικότητα σε τυχόν αλλαγές DE&I

42% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως ο οργανισμός όπου απασχολούνται προσαρμόζεται «εύκολα» έως «πολύ εύκολα» σε αλλαγές ως προς το DE&I, ενώ 19% δήλωσαν πως δεν προβαίνουν σε σχετικές αλλαγές, και 11% δε γνωρίζουν..



31% των συμμετεχόντων ατόμων πιστεύουν πως στον οργανισμό τους ακολουθούνται συμπεριφορές/πρακτικές που αποκλείουν κάποια άτομα/ομάδες, ενώ 52% δεν πιστεύουν κάτι τέτοιο και 17% δεν το γνωρίζουν.

Πίνακας 29: Ύπαρξη πρακτικών που αποκλείουν άτομα/ομάδες



**22 άτομα ανέφεραν ενδεικτικά κάποιες συμπεριφορές που ενδεχομένως αποκλείουν άτομα/ομάδες από την εργασία τους:**

**«Υπάρχουν άτομα τα οποία δεν προσκαλούνται σε εταιρικές εκδηλώσεις λόγω του αντικειμένου εργασίας.»**

(Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Αφορά κυρίως στον αποκλεισμό ΑΜΕΑ. Δε γνωρίζω αν έχει υπάρξει τέτοια διάκριση σε επίπεδο επιλογής προσωπικού (δηλαδή αν έχουν υπάρξει υποψήφιοι@ με αυτό το προφίλ και έχουν απορριφθεί), πάντως δεν έχω υπόψη μου κάποιο@ ΑΜΕΑ συνάδελφο@.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Η εμφάνιση είναι ένα στοιχείο ιδιαίτερα σημαντικό για την εταιρία που εργαζόμαστε με αποτέλεσμα να έχουν αποκλεισθεί άτομα τα οποία δεν πληρούν τις ζητούμενες προϋποθέσεις.»**

*(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

**«Αποφεύγουν να κάνουν πρόσληψη σε γυναίκες που είναι σε “ηλικία γάμου”.»**

*(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

**«Δεν παρέχεται δυνατότητα εξ' αποστάσεως εργασία για π.χ. άτομα με κινητικά προβλήματα.»**

*(Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

**«Δεν προτιμάται η πρόσληψη/συνεργασία ατόμων συγκεκριμένων εθνικοτήτων.»**

*(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

Η δυνατότητα αντιμετώπισης των παραπάνω συμπεριφορών σύμφωνα με τα άτομα που απάντησαν είναι ενδεικτικά η ακόλουθη:

**«Χρήση "ίσιων ευκαιριών προς όλ@ τα υποψηφι@" στις αγγελίες θέσεων, προσαρμογή περιγραφής ρόλων/θέσεων, ώστε να καταστεί σαφές ότι η σωματική ικανότητα δεν αποτελεί προϋπόθεση εργασίας στον οργανισμό (ή έστω σε ποιο βαθμό θα μπορούσε να αποτελεί προϋπόθεση.»**

*(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

**«Προγράμματα εκπαίδευσης.»**

*(Εργαζόμενο άτομο στον Δημόσιο Τομέα)*

**«Θα πρότεινα η διοίκηση και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού να επεμβαίνουν και να θέτουν όρια στους συναδέλφους με έχουν προσβλητική ή ρατσιστική συμπεριφορά.»**

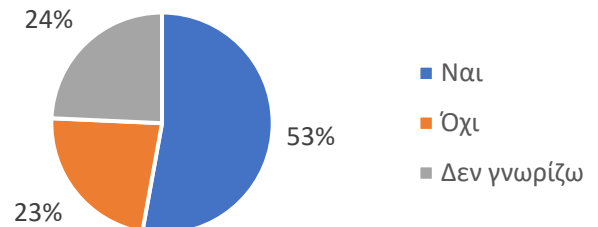
*(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

**«Καταγγελία αν υπάρχουν εσωτερικές διαδικασίες, αναφορά σε διαδικτυακές πλατφόρμες όπως Glassdoor.»**

*(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

Στους οργανισμούς όπου εργάζονται 53% των ερωτηθέντων ατόμων γίνονται προσπάθειες εντοπισμού/αντιμετώπισης περιστατικών διάκρισης ή ακραίων συμπεριφορών, ενώ στους οργανισμούς 23% των ερωτηθέντων δεν γίνονται προσπάθειες, και 24% δεν έχουν αυτή την πληροφορία.

Πίνακας 30: Προσπάθειες εντοπισμού ή/και αντιμετώπισης των διακρίσεων ή ακραίων συμπεριφορών



**Ενδεικτικά, προσπάθειες που ακολουθούνται για τον εντοπισμό περιστατικών διακρίσεων/ακραίων συμπεριφορών:**

**«Συνεχής επικοινωνία με το HR και feedback προς τους managers.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας, ύπαρξη επιτροπής που διαχειρίζεται οικείες καταγγελίες.»**

(Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Συμπλήρωση φόρμας για οποιοδήποτε ζήτημα προκύψει και κατ' επέκταση για τον εντοπισμό διακρίσεων ή ακραίων συμπεριφορών.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Γραμμή επικοινωνίας και πλατφόρμα, για αναφορά τέτοιων περιστατικών με απόλυτη προστασία του καταγγέλλοντα.»**

(Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Διακριτικές συζητήσεις με το προσωπικό. Ενθάρρυνση εργαζομένων να μιλούν.»**

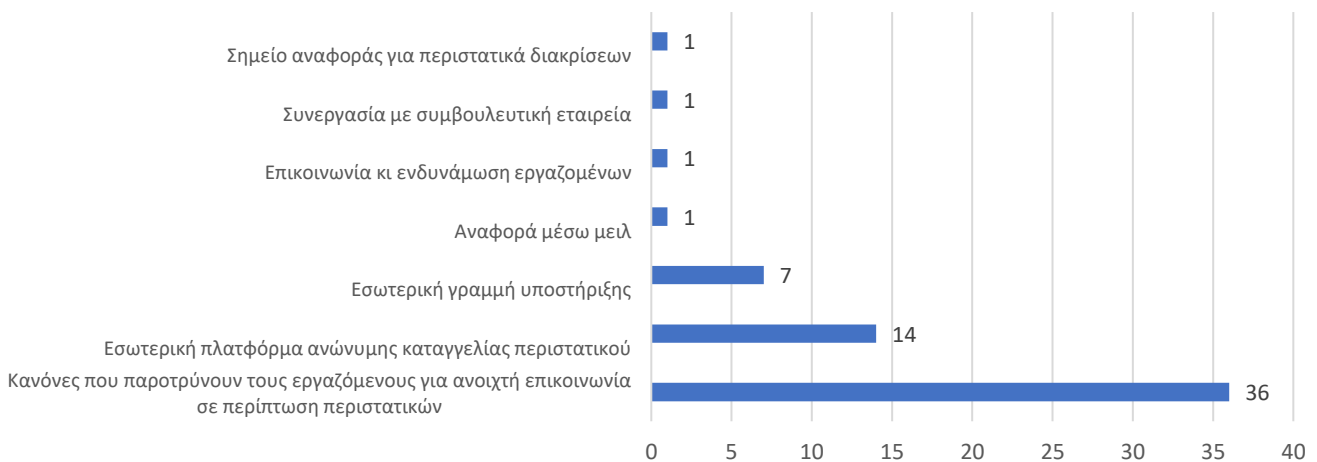
(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Υπάρχουν πολιτικές προστασίας και καταγγελίας για περιστατικά διακρίσεων.»**

(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

Ως προς τις διαδικασίες/εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διακρίσεων, η πλειοψηφία όσων απάντησαν (37 άτομα) αναφέρουν τους Κανόνες που παροτρύνουν για ανοιχτή επικοινωνία σε περίπτωση περιστατικού (97,3%), ενώ 37,8% αναφέρουν και Εσωτερική Πλατφόρμα Ανώνυμης Καταγγελίας, και 18,9% αναφέρουν εσωτερική Γραμμή Υποστήριξης.

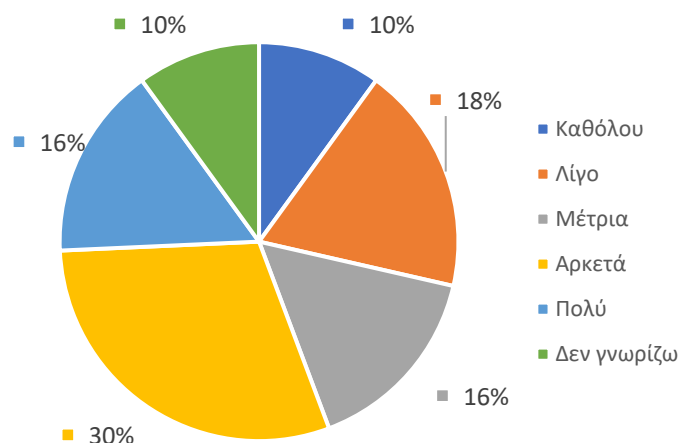
Πίνακας 31: Εργαλεία αντιμετώπισης διακρίσεων/ακραίων συμπεριφορών



## Μελλοντικοί Στόχοι

Σχεδόν τα μισά άτομα (46%) πιστεύουν πως τα ζητήματα DE&I είναι «αρκετά έως πολύ υψηλά» στην ατζέντα του οργανισμού τους, ενώ 28% πιστεύουν πως αυτό ισχύει από «καθόλου» έως «λίγο» στον δικό τους οργανισμό (Πίνακας 31). Παράλληλα, 83% δε γνωρίζουν αν ο οργανισμός τους έχει θέσει νέες προτεραιότητες/στόχους ως προς το DE&I για τα έτη 2023-2024, ενώ μόνο 17% γνωρίζουν κάτι τέτοιο.

Πίνακας 32: Ζητήματα DE&I υψηλά στην ατζέντα



Ενδεικτικά μερικές από τις προτεραιότητες που αναφέρθηκαν είναι:

**«Κατάρτιση πλάνου ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης»**

**«3 πυλώνες: 1. Ικανοί μάνατζερ & πρότυπα, 2. Συμπεριληπτικό περιβάλλον, 3. Ίσες ευκαιρίες.»**

(Μέλος Διοίκησης σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Εκπαιδευτικό πρόγραμμα.»**

(Εργαζόμενο άτομο στον Δημόσιο Τομέα) & (Μέλος Διοίκησης σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Συνεχίζουμε να αποτελούμε πρότυπο στην ισότητα μεταξύ φύλων και εστιάζουμε στην ισότιμη ανάπτυξη των ανθρώπων σε όλες τις ηλικίες και τα στάδια της καριέρας τους, ευαισθητοποιούμεστε και μαθαίνουμε περισσότερα για τους άξονες pride & disability. Ενισχύουμε ακόμη περισσότερο τη διαφορετικότητα σε ότι αφορά την εθνική καταγωγή, τις διαφορετικές κουλτούρες και το διαφορετικό κοινωνικό υπόβαθρο των ανθρώπων.»**

(Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα HR σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Συμπερίληψη ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο στην λήψη αποφάσεων.»**

(Μέλος Διοίκησης σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Επιμόρφωση των υπάλληλων του οργανισμού για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη στην εργασία -υπογραφή Χάρτας.»**

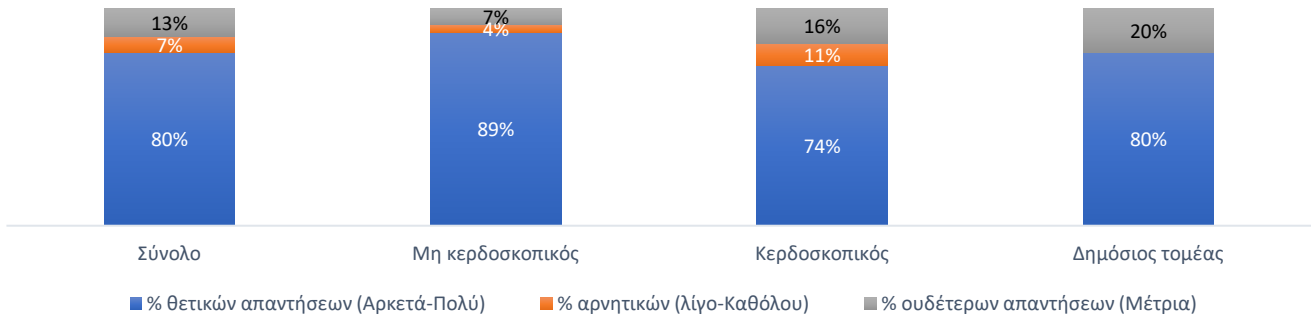
(Εργαζόμενο άτομο στον Δημόσιο Τομέα)

### 3.5. Διαφορές και Ομοιότητες μεταξύ Μη Κερδοσκοπικού, Κερδοσκοπικού και Δημοσίων Τομέων

Η εντονότερη εξοικείωση αναφορικά με την έννοια της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας απαντάται στον **Μη Κερδοσκοπικό Τομέα** (27 άτομα συνολικά - 89% απάντησαν πως νιώθουν από «Πολύ Εξοικειωμένα» έως «Αρκετά»), ακολουθεί ο Κερδοσκοπικός Τομέας (38 άτομα συνολικά -74% απάντησαν πως νιώθουν από «Πολύ Εξοικειωμένα» έως και «Αρκετά»), ενώ στον Δημόσιο τομέα (5 άτομα συνολικά) – 4 άτομα νιώθουν «Πολύ Εξοικειωμένα» έως και «Αρκετά Εξοικειωμέα». Η πλειονότητα των ατόμων νιώθουν αρκετά και πολύ εξοικειωμένα.

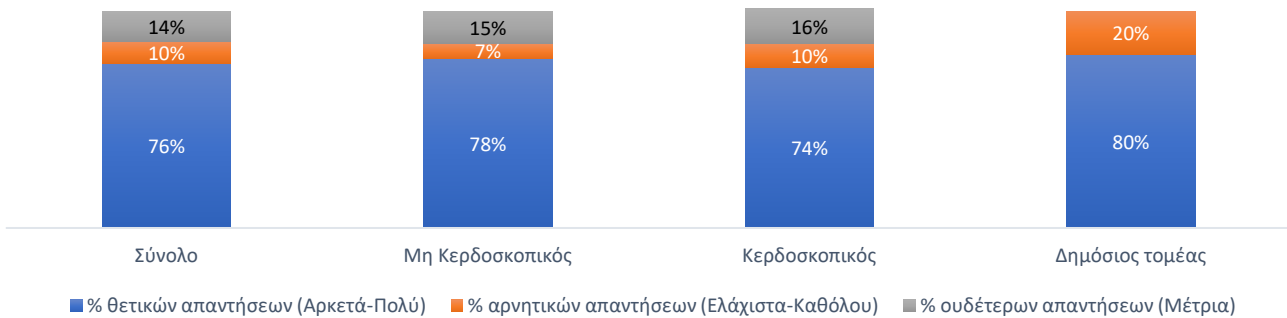


**Πίνακας 33: Κατά πόσο νιώθετε εξοικείωση με την έννοια της διαφορετικότητας στην εργασία;**



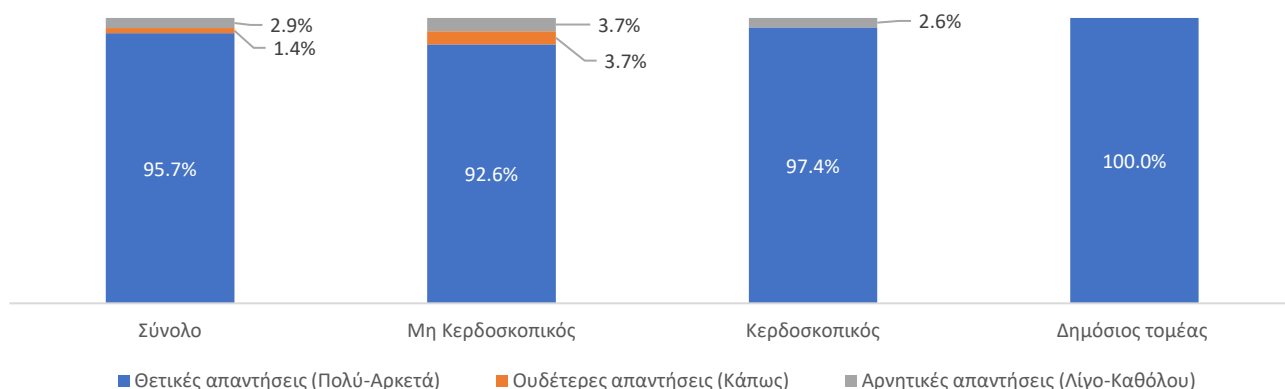
Αντίστοιχη τάση συναντάμε και στην εξοικείωση αναφορικά με την έννοια της συμπερίληψης. 78% των εργαζόμενων ατόμων στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα παρουσιάζονται ελάχιστα πιο εξοικειωμένα με την έννοια της συμπερίληψης («Πολύ Εξοικειωμένα» έως «Αρκετά Εξοικειωμένα»), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στον Κερδοσκοπικό τομέα είναι 74%. Στον Δημόσιο τομέα, η πλειοψηφία των ατόμων νιώθει «Πολύ Εξοικειωμένη», ωστόσο δεν μπορεί να γίνει ουσιαστική σύγκριση με τους άλλους τομείς λόγω μικρού αριθμού συμμετεχόντων ατόμων. Γενικά, παρουσιάζεται μια σημαντική εξοικείωση και με τις δύο έννοιες.

**Πίνακας 34: Πόσο νιώθετε εξοικείωση με την έννοια της συμπερίληψης στην εργασία;**



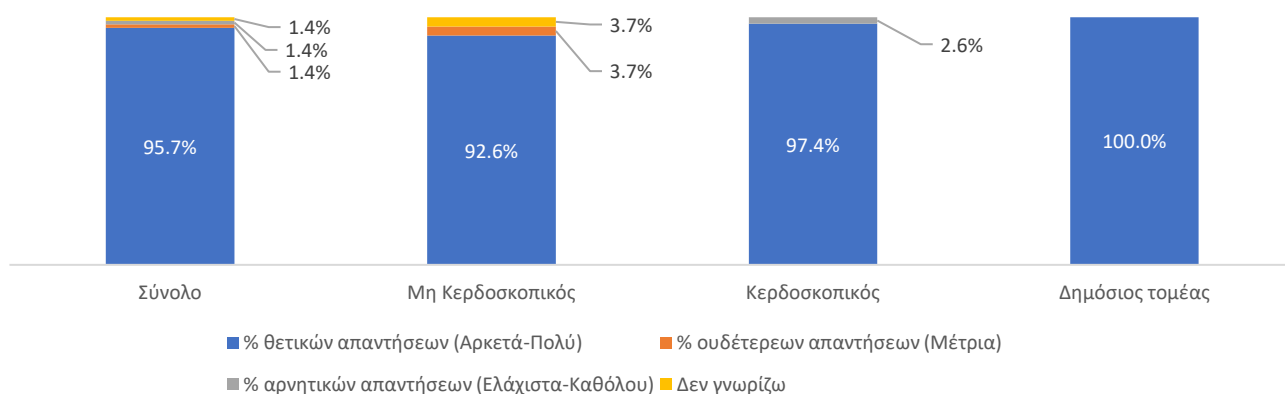
Όπως φαίνεται σε όλους τους τομείς στη συντριπτική τους πλειοψηφία τα άτομα θεωρούν πως **ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον εργασίας προσδίδει προστιθέμενη αξία σε έναν οργανισμό.**

**Πίνακας 35: Θεωρείτε πως ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον μπορεί να δώσει προστιθέμενη αξία σε έναν οργανισμό;**



Παρόμοια αποτελέσματα παρουσιάζουν και οι τρεις τομείς ως προς το κατά πόσο θεωρούν πως υπάρχουν οφέλη από τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα στο περιβάλλον εργασίας. Η συντριπτική πλειοψηφία αναγνωρίζει οφέλη σε πολύ μεγάλο βαθμό.

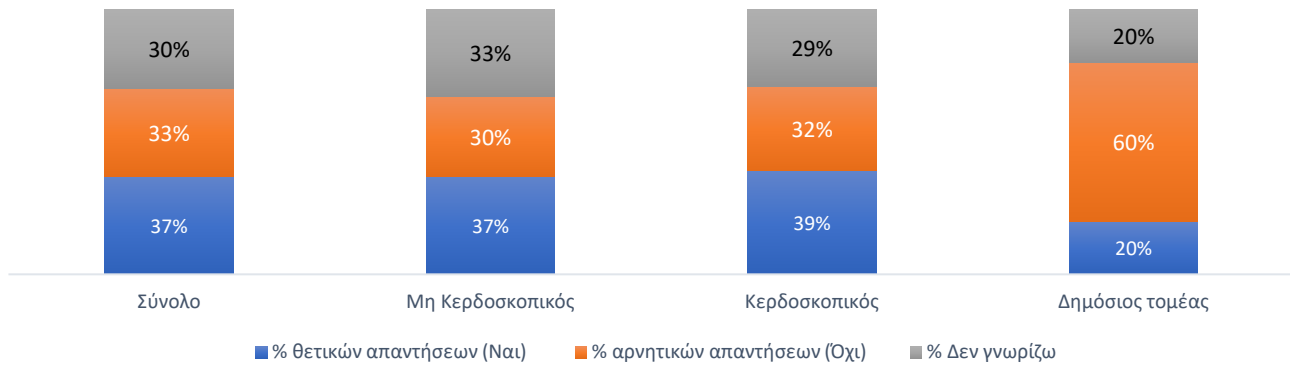
**Πίνακας 36: Η Διαφορετικότητα & η Συμπερίληψη μπορούν να έχουν οφέλη για ένα εργασιακό περιβάλλον;**



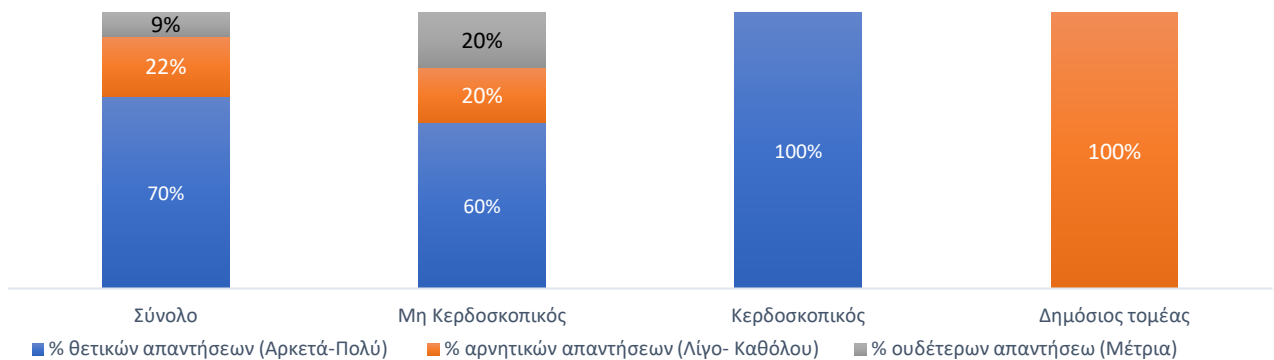
## Πρακτικές Διαχείρισης της Διαφορετικότητας

**Πρακτικές Διαχείρισης Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης (DE&I)**, σύμφωνα με τις απαντήσεις, εφαρμόζονται σχεδόν στον ίδιο βαθμό και στον Κερδοσκοπικό τομέα (σε ποσοστό 39%) και στον Μη Κερδοσκοπικό (37%), ενώ στο Δημόσιο ένα (1) άτομο δήλωσε πως εφαρμόζονται πρακτικές διαχείρισης Διαφορετικότητας και τρία (3) άτομα δεν γνώριζαν αν εφαρμόζονται. Γενικά, σχεδόν στο 1/3 των οργανισμών όπου εργάζονται τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα είναι σε ισχύ κάποια πρακτική DE&I.

**Πίνακας 37: Εφαρμογή Πρακτικών Διαχείρισης Διαφορετικότητας στην εργασία**



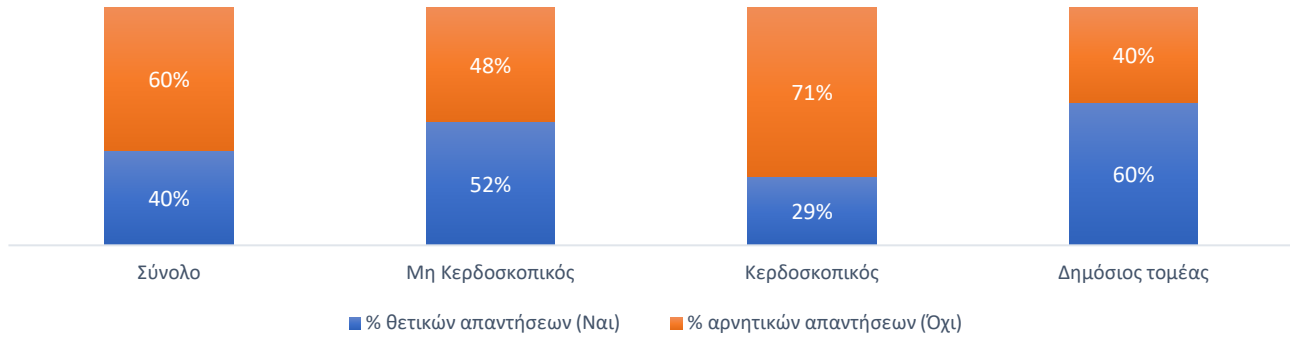
**Πίνακας 38: Θεωρείτε πως οι πρακτικές DE&I έχουν αποτελεσματική εφαρμογή; (σύνολο 23 απαντήσεων)**



## DE&I Εκπαιδεύσεις

Αυξημένο ποσοστό σε σχέση με την παρακολούθηση σχετικής εκπαίδευσης (σχετικά με τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη) παρατηρούμε ένα υψηλό ποσοστό συμμετοχής σε τέτοιες εκπαιδεύσεις για τα εργαζόμενα άτομα στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα, σε ποσοστό 52% σε σύγκριση με τα ποσοστά στους άλλους τομείς, ιδίως στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα, όπου μόνο 29% των ατόμων έχουν συμμετάσχει σε εκπαιδεύσεις DE&I.

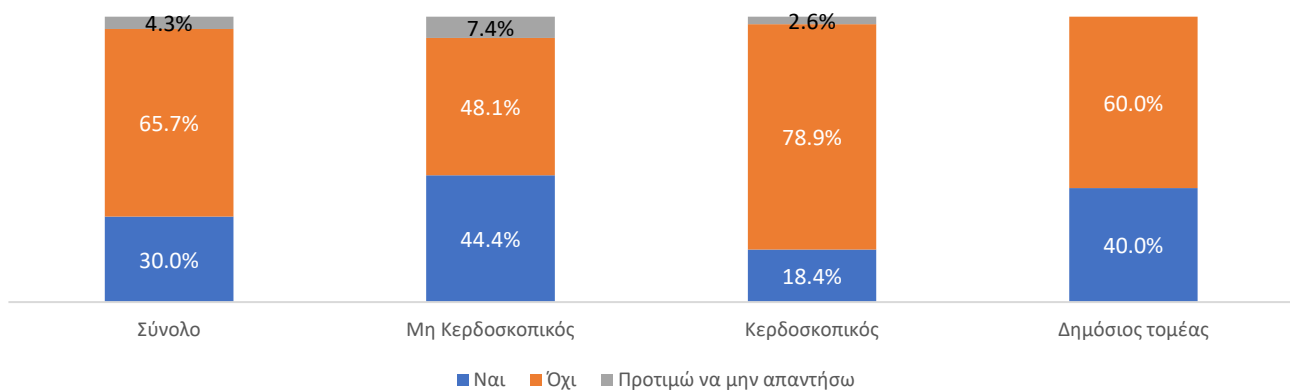
**Πίνακας 39: Έχετε παρακολουθήσει στην τωρινή εργασία σας εκπαίδευση πάνω στη Διαφορετικότητα & τη Συμπερίληψη;**



### Κοινωνικές Ταυτότητες και Διακρίσεις

Τα μισά περίπου άτομα στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα δήλωσαν πως έχουν δεχθεί σχόλιο ως προς κάποια κοινωνική ταυτότητά τους στο τωρινό περιβάλλον εργασίας (44%). Στον Κερδοσκοπικό τομέα 18% δήλωσαν πως έχουν δεχθεί αντίστοιχο σχόλιο, και στο Δημόσιο τομέα, δύο στα πέντε άτομα έχουν δεχθεί αντίστοιχο σχόλιο. Γενικά, ανεξαρτήτως τομέα, 30% των ατόμων δηλώνουν πως έχουν δεχτεί κάποιο σχόλιο ως προς κάποια κοινωνική τους ταυτότητα στον τωρινό χώρο εργασίας τους.

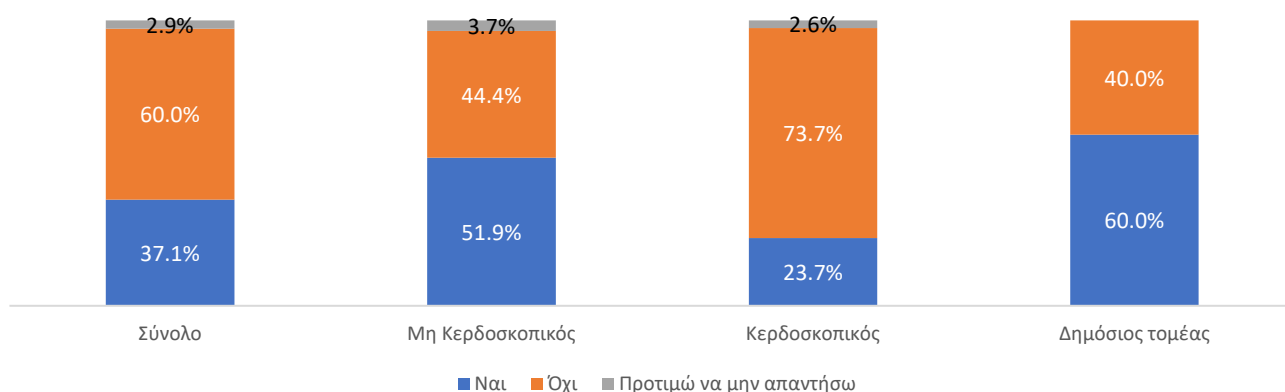
**Πίνακας 40: Έχετε δεχτεί ποτέ σχόλιο στην εργασία που να σχετίζεται με κάποια κοινων. ταυτότητά σας ;**



Σχεδόν παρόμοια αποτελέσματα βρίσκουμε στην ανάλυση των απαντήσεων στην ερώτηση **αν έχουν υπάρξει ποτέ μάρτυρες περιστατικού διάκρισης σε βάρος συναδέλφου**. Στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα, λίγο περισσότερο από τα μισά άτομα (51,9%) έχουν υπάρξει μάρτυρες περιστατικού διάκρισης σε βάρος συναδέλφων, ενώ στον Κερδοσκοπικό τομέα σχεδόν το ¼ των ατόμων δήλωσε πως υπήρξε μάρτυρας περαστικού διάκρισης σε βάρος

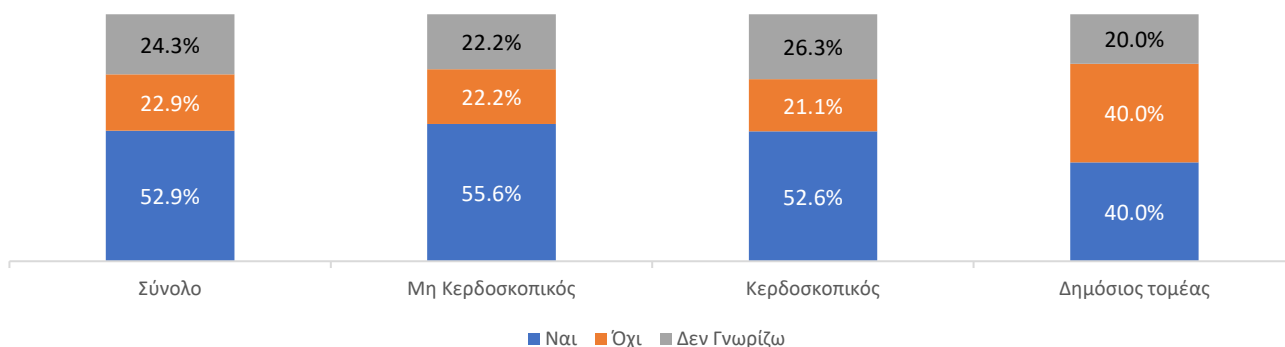
συναδέλφου. Ακόμη, αξίζει να αναφερθεί πως 3 άτομα στον Δημόσιο Τομέα προτίμησαν να μην απαντήσουν. Και εδώ, ανεξαρτήτως τομέα, σχεδόν το 1/3 των ατόμων έχει υπάρξει μάρτυρας σε περιστατικό διάκρισης συναδέλφου.

**Πίνακας 41: Έχετε υπάρξει ποτέ μάρτυρας σε περιστατικό διάκρισης ενάντια σε συναδέλφους σας στην τωρινή εργασία σας;**



Στο ερώτημα για τον εντοπισμό ή/και την αντιμετώπιση περιστατικών διάκρισης ή ακραίων συμπεριφορών στο περιβάλλον εργασίας, στο σύνολο, παραπάνω από τα μισά άτομα απάντησαν πως καταβάλλονται αντίστοιχες προσπάθειες στον οργανισμό τους (52,9%), με καμία ιδιαίτερη διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ εργαζομένων στους τρεις τομείς.

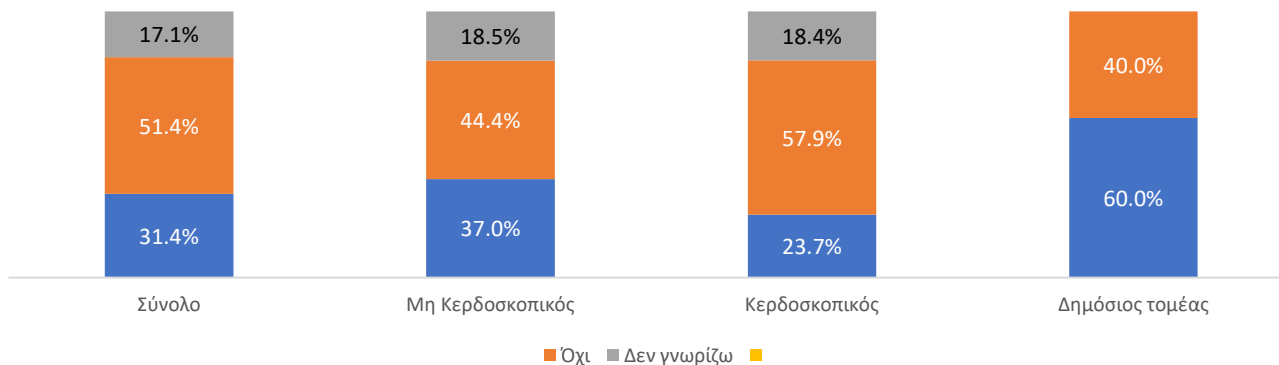
**Πίνακας 42: Γίνονται προσπάθειες εντοπισμού/αντιμετώπισης διακρίσεων & ακραίων συμπεριφορών;**



Τα εργαζόμενα άτομα ρωτήθηκαν αν έχουν δει πρακτικές ή συμπεριφορές στον στο χώρο εργασίας που θα μπορούσαν να αποκλείουν άτομα ή ομάδες ατόμων: 3 από τα 5 άτομα στο Δημόσιο Τομέα πιστεύουν πως ακολουθούνται πρακτικές αποκλεισμού, ενώ σε ποσοστό 37% στον Μη Κερδοσκοπικό Τομέα τα άτομα δήλωσαν αυτό συμβαίνει στον οργανισμό τους, σε μεγαλύτερο βαθμό όπως φαίνεται από ότι στον Κερδοσκοπικό τομέα

(23,7%). Στο σύνολό τους, σχεδόν το 1/3 των ατόμων θεωρεί πως ακολουθούνται πρακτικές που αποκλείουν άτομα/ομάδες στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας 43: Ακολουθούνται πρακτικές που ενδεχομένως αποκλείουν άτομα/ομάδες στον οργανισμό σας;



### 3.6. Συμπεράσματα

- Η εξοικείωση με την έννοια της διαφορετικότητας είναι μεγαλύτερη συγκριτικά από ό,τι με εκείνη της συμπερίληψης, σύμφωνα με τα όσα δηλώνουν τα άτομα. Ωστόσο, οι δύο όροι φαίνεται να συγχέονται από σημαντικό αριθμό των ατόμων και αποκαλύπτουν έτσι ένα σχετικό γνωστικό κενό γύρω από την έννοια της διαφορετικότητας.
- Τα άτομα που εργάζονται στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα δηλώνουν περισσότερο εξοικειωμένα με τη διαφορετικότητα (κυρίως) και τη συμπερίληψη, συγκριτικά με τα άτομα στον Κερδοσκοπικό τομέα. Αυτό πιθανότατα να αποδίδεται στη φύση και το αντικείμενο της εργασίας τους (επαφή με άτομα από διάφορες κοινωνικές ομάδες, που βρίσκονται συχνά σε ευάλωτη κατάσταση) όπως και στη σύσταση των οργανισμών αυτών, όπου λόγω της εξυπηρέτησης ατόμων/ομάδων με συγκεκριμένα κοινωνικά προφίλ, έχουν εντάξει στο προσωπικό τους «πολιτισμικούς διαμεσολαβητές» και επαγγελματίες που ανήκουν σε διάφορες κοινωνικές ομάδες. Επιπλέον, θα μπορούσε να αποδοθεί ίσως και στην αντίληψη πως στον οι Μη Κερδοσκοπικοί οργανισμοί είναι ανοιχτοί προς όλα τα άτομα -λόγω του ότι εργάζονται με βάση τους τα ανθρώπινα δικαιώματα-, με οργανωσιακές πρακτικές που ενθαρρύνουν την ελεύθερη έκφραση μεταξύ των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, τα εργαζόμενα άτομα στον τομέα αυτό μπορούν ελεύθερα να εκφράσουν ελεύθερα ποια είναι, σε πολλές περιπτώσεις, βιώνοντας τα ίδια με αυτόν τον τρόπο ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον, και νιώθοντας εξοικειωμένα με τη συμπερίληψη.
- Την ίδια στιγμή, τα εργαζόμενα άτομα στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα παρουσιάζουν και το μεγαλύτερο ποσοστό αρνητικών και ουδέτερων απαντήσεων -ως προς το αν νιώθουν εξοικείωση συγκριτικά με τα εργαζόμενα άτομα στον Κερδοσκοπικό- και ίσως αυτό να μπορεί να αποδοθεί σε μια πιο πρακτική αντίληψη του τι σημαίνουν οι ορισμοί αυτοί στην ουσία και άρα να καταλήγουν ίσως να αμφισβητούν αν όντως είναι ουσιαστικά εξοικειωμένα.
- Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων, ανεξαρτήτως τομέα όπου εργάζονται θεωρεί πως ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον μπορεί να έχει προστιθέμενη αξία σε μεγάλο βαθμό για έναν οργανισμό, με τις πιο συχνά

αναφερόμενες προστιθέμενες αξίες την **καινοτομία** (διαφορετικές ιδέες), τη **δημιουργικότητα** και την **ποικιλία στις λύσεις**. Στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα μπορούμε να παρατηρήσουμε, ωστόσο, πως παρουσιάζονται τα πιο υψηλά ποσοστά (υψηλά συγκριτικά με τους άλλους δύο τομείς και όχι στατιστικά υψηλά) ουδέτερων («Μέτρια») και αρνητικών απαντήσεων («Λίγο-Καθόλου»), το οποίο θα μπορούσε να υποδεικνύει και κάποιο σκεπτικισμό ο οποίος συμβαδίζει με την προσωπική εμπειρία.

- Πολλά συμμετέχοντα άτομα πιστεύουν πως η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη μπορούν να έχουν οφέλη, επίσης, σε μεγάλο βαθμό για έναν οργανισμό με τα πιο κυρίαρχα οφέλη για τους οργανισμούς τους (όπως το αντιλαμβάνονται τα ίδια τα άτομα), στη **φήμη του οργανισμού**, στην **καινοτομία**, στη **δημιουργικότητα** και στην **πρόσβαση σε μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς**. Επόμενα στην αξιολόγηση, έρχονται εξίσου η ικανοποίηση και η αφοσίωση εργαζομένων μαζί με τη βελτιωμένη παραγωγικότητα και την απόδοση. Αξίζει να σημειωθεί ότι σχεδόν τα μισά άτομα αναγνωρίζουν αυτά τα οφέλη-προτεραιότητες στο τωρινό εργασιακό περιβάλλον τους. Από τα συμπεράσματα αυτά μπορούμε να υποθέσουμε πως οφέλη που έχουν περισσότερο στο επίκεντρό τους το εργαζόμενο άτομο γίνονται αντιληπτά, από τα συμμετέχοντα άτομα, ως λιγότερο σημαντικά για τους οργανισμούς τους.
- Στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα, μπορούμε να παρατηρήσουμε, ωστόσο, τα υψηλότερα ποσοστά πάλι στις ουδέτερες ερωτήσεις («Κάπως») και στη «Δεν γνωρίζω» σχετικά με τα οφέλη που προκύπτουν από τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, στοιχείο θα μπορούσε να είναι ενδεικτικό κάποιου σκεπτικισμού πάλι, που προέρχεται ίσως από την εμπειρία σε ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον. Αξίζει να σημειωθεί πως η καινοτομία και η δημιουργικότητα θεωρούνται από τα ίδια τα άτομα ως προστιθέμενη αξία αλλά και, επιπροσθέτως -από την οπτική των οργανισμών τους- ως οφέλη που εκτιμώνται αρκετά.
- Αναφορικά με τις **εργασιακές αξίες**, τα συμμετέχοντα άτομα πιστεύουν πως για τον οργανισμό τους η μεγαλύτερη σημασία δίνεται, πρωταρχικά, στον **σεβασμό** (για πάνω από τα μισά άτομα) και στην **αποδοχή** και την **ψυχολογική ασφάλεια** (για τα μισά άτομα).
- Οι οργανισμοί, μέσω της αντίληψης που έχουν τα ίδια τα εργαζόμενα άτομα γι' αυτούς, εμφανίζονται να είναι **πιο δεκτικοί πρωταρχικά στη διάσταση του φύλου και την οικογενειακή κατάσταση**, ενώ ακολουθούν οι θρησκευτικές και άλλες πεποιθήσεις και το χρώμα. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η εθνικότητα/καταγωγή και η κοινωνική κατάσταση εμφανίζονται μετά. Η χαμηλότερη δεκτικότητα θεωρείται από τα συμμετέχοντα άτομα πως ισχύει απέναντι στις κοινωνικές ταυτότητες της ηλικίας, της ταυτότητας φύλου και της αναπηρίας/χρόνιας πάθησης/ψυχικής ασθένειας. Τα αποτελέσματα με τη μεγαλύτερη δεκτικότητα αντανακλούν με έναν τρόπο τον προσανατολισμό προς τον οποίο η ελληνική Πολιτεία έχει πρόσφατα εγκαινιάσει πρωτοβουλίες πάνω στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη όπως και τις κυρίαρχες πολιτικές που υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα.
- Η ομοιογένεια σε μια ομάδα δεν θεωρείται από σημαντικό ποσοστό των ατόμων πως συμβάλλει σε ομαλή συνεργασία και αποφυγή συγκρούσεων.
- Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ατόμων φαίνεται να μην έχει δεχθεί ποτέ σχόλιο για κάποια κοινωνική ταυτότητά του στο τωρινό εργασιακό περιβάλλον. Από τα άτομα που έχουν δεχθεί κάποιο σχόλιο, αυτά αφορούν περισσότερο τη διάσταση του φύλου (σεξιστικά σχόλια, σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος γυναικών). Αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς, σύμφωνα με τις απαντήσεις, το φύλο θεωρήθηκε ως ένα από τα χαρακτηριστικά που είχε τη μεγαλύτερη δεκτικότητα στον χώρο εργασίας. Έτσι, γίνεται αντιληπτή μια αντίφαση που μπορεί να υποδηλώνει ότι σε κάποιες περιπτώσεις ενδέχεται να μην αντιστοιχεί



η αντίληψη που έχουν τα άτομα για το εργασιακό περιβάλλον τους με τις βιωμένες εμπειρίες των ίδιων ή/και των συναδέλφων τους.

- Στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα συναντάται το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων που έχουν δεχτεί σχόλιο στην εργασία αναφορικά με κάποια κοινωνική ταυτότητά τους, ποσοστό που έρχεται σε αντίθεση με το ότι τα μισά περίπου άτομα έχουν παρακολουθήσει κάποια εκπαίδευση DE&I, αλλά και με το ότι οι οργανισμοί στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα θεωρητικά ίσως ενθαρρύνουν την ελεύθερη έκφραση της διαφορετικότητας, αλλά και προσελκύουν άτομα που είναι ανοιχτά στη διαφορετικότητα. Ωστόσο, θα μπορούσε να αποδοθεί και σε μια μεγαλύτερη επίγνωση των εργαζόμενων ατόμων σε αυτόν τον τομέα ως προς τις «μικροεπιθετικότητες» (-microaggressions στα αγγλικά-που δεν αναγνωρίζονται εύκολα ως «επίθεση» στην κοινωνική ταυτότητα κάποιου ατόμου).
- Ως προς τη μαρτυρία περιστατικών διάκρισης εις βάρος συναδέλφων, η πλειοψηφία δεν έχει υπάρξει μάρτυρας τέτοιου περιστατικού. Στις περιπτώσεις που έχουν υπάρξει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών, αυτά βασίζονται στις κοινωνικές ταυτότητες της οικογενειακής κατάστασης, της εξωτερικής εμφάνισης, της υγείας και του σεξουαλικού προσανατολισμού του ατόμου, όπως αναφέρθηκε. Ωστόσο, στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα συναντάμε πάλι το υψηλότερο ποσοστό των ατόμων (λίγο πάνω από τα μισά) που έχουν υπάρξει μάρτυρες σε περιστατικό διάκρισης εις βάρος συναδέλφου, το οποίο θα μπορεί να φαίνεται αντιφατικό και λόγω των αξιών που φαίνεται να «αγκαλιάζουν» οι οργανισμοί, αλλά και του υψηλού ποσοστού εκπαιδευμένων ατόμων σε DE&I. Από την άλλη, θα μπορούσε να αποδοθεί σε μια μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και επίγνωση για το τι συνιστά διάκριση και το εύρος της ως προς όλες τις κοινωνικές ταυτότητες, και έτσι να είναι πιο εύκολο για τα συγκεκριμένα άτομα να εντοπίσουν τέτοια περιστατικά.
- Σχεδόν στο 1/3 των οργανισμών υλοποιείται κάποια πρακτική DE&I, ενώ, για το 1/3 των ατόμων όπου δηλώνουν πως δεν γνωρίζουν αν υπάρχει, ίσως αυτό να είναι ενδεικτικό της μη κατάλληλης διάχυσης της πληροφορίας σε όλα τα άτομα ή και ανυπαρξίας πρακτικών.
- Πρακτικές DE&I συναντώνται στο δείγμα της έρευνας περισσότερο στον Κερδοσκοπικό τομέα, με μικρή διαφορά από τον Μη Κερδοσκοπικό τομέα. Αξίζει να σημειωθεί πως στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα συναντάται το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που δεν γνωρίζει αν εφαρμόζεται κάποια πρακτική και ακολουθεί με μικρή διαφορά ο Κερδοσκοπικός τομέας. Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται στην έμπρακτη επαφή που έχει συνήθως ο Μη Κερδοσκοπικός τομέας με τη συμπερίληψη, η οποία ίσως οδηγεί σε εφησυχασμό σχετικά με την ανάγκη υιοθέτησης συγκεκριμένων πολιτικών και πρακτικών DE&I εντός του οργανισμού.
- Οι πρακτικές DE&I που εφαρμόζονται έγκεινται, σύμφωνα με τις απαντήσεις, στις Αμερόληπτες Διαδικασίες Πρόσληψης και στις Συχνές Εκπαιδεύσεις σε θέματα DE&I όπως και σε Πρωτόκολλα/γραφτούς κανόνες που προωθούν την ισότητα και απαγορεύουν τις διακρίσεις.
- Φαίνεται πως το να ισχύουν οι ίδιες DE&I πρακτικές σε συνεργάτες και προμηθευτές είναι συνηθισμένο για σχεδόν πάνω από τους μισούς οργανισμούς και ίσως να δείχνει τη σημασία που αποδίδουν σε αυτό οι οργανισμοί.
- Οι πρακτικές που εφαρμόζονται θεωρούνται από την πλειοψηφία των ατόμων ως αποτελεσματικές, με την απόλυτη αποτελεσματικότητα να αναφέρεται από όλα τα εργαζόμενα άτομα στον Κερδοσκοπικό τομέα στους οργανισμούς των οποίων υπάρχει κάποια πολιτική/πρακτική DE&I.

- Οι εκπαιδεύσεις DE&I δεν είναι τόσο συχνές, με την πλειοψηφία των ατόμων να μην έχουν παρακολουθήσει εκπαίδευση στο τωρινό εργασιακό περιβάλλον. Στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα, περισσότερα από τα μισά άτομα έχουν παρακολουθήσει εκπαίδευση DE&I, γεγονός που πιθανότατα να αποδίδεται στη φύση και το αντικείμενο εργασίας και στην ποικιλόμορφη σύσταση των οργανισμών.
- Όταν γίνονται εκπαιδεύσεις, φαίνεται πως σε μεγάλο βαθμό ενημερώνονται κατάλληλα τα συμμετέχοντα άτομα πάνω στα σχετικά θέματα, και στην πλειοψηφία τους πραγματοποιούνται από εξωτερικό φορέα.
- Φαίνεται πως δεν είναι γνωστό αν υπάρχουν οι οικονομικοί πόροι και οι γνώσεις για σχεδιασμό πρακτικών DE&I για το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων, το οποίο θα μπορούσε να είναι λογικό αν τα άτομα δεν είναι σε θέση διοικητική ή στο τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μοιάζει να είναι αρμόδιο για τα ζητήματα DE&I στους μισούς οργανισμούς, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ατόμων.
- Ως προς την προσαρμοστικότητα των οργανισμών σε θέματα DE&I σχεδόν οι μισοί οργανισμοί μοιάζουν να προσαρμόζονται «εύκολα» έως «πολύ εύκολα».
- Σχεδόν το 1/3 των ατόμων θεωρούν πως ο οργανισμός τους δεν ακολουθεί πρακτικές ή δεν ενθαρρύνει συμπεριφορές που αποκλείουν άτομα ή ομάδες. Οι κυρίαρχες ομάδες που αποκλείονται, όταν αυτό συμβαίνει, είναι άτομα με αναπηρία, ενώ αναφέρθηκαν και άτομα διαφόρων εθνικοτήτων και ο γυναικείος πληθυσμός.
- Φαίνεται πως στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα τα άτομα αναγνωρίζουν πιο συχνά στον οργανισμό τους πρακτικές που πιθανότατα να αποκλείουν άτομα/ομάδες. Αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί σε μεγαλύτερη επίγνωση και ευαισθητοποίηση των ατόμων που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα, αλλά και βάσει αυτής της μεγάλης επίγνωσης, θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε πως και στον τομέα αυτό υπάρχουν βήματα που πρέπει να γίνουν προς το συμπεριληπτικό περιβάλλον.
- Στους μισούς οργανισμούς μοιάζει να γίνονται προσπάθειες εντοπισμού διακρίσεων και ακραίων συμπεριφορών με κάποιες από αυτές να επικεντρώνονται σε: Εσωτερικές γραμμές αναφοράς, Επικοινωνία με τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και Πολιτικές Προστασίας. Δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφορές ως προς τους τομείς. Για την αντιμετώπιση περιστατικών διάκρισης και ακραίων συμπεριφορών, ο πιο κοινός τρόπος είναι οι Κανόνες που παροτρύνουν σε ανοιχτή επικοινωνία όπως και η Εσωτερική πλατφόρμα ανώνυμων καταγγελιών και η Εσωτερική Γραμμή Υποστήριξης.
- Σχεδόν για τους μισούς οργανισμούς σχεδόν, όπως προκύπτει από την οπτική των εργαζομένων ατόμων, τα ζητήματα DE&I είναι «Αρκετά» έως «Πολύ υψηλά» στην ατζέντα. Βέβαια, αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις απαντήσεις που αφορούσαν τις εκπαιδεύσεις πάνω σε αυτά τα ζητήματα και τις πρακτικές που ακολουθούνται.
- Παρά το γεγονός πως τα ζητήματα DE&I είναι υψηλά στην ατζέντα των οργανισμών, τα περισσότερα άτομα δεν γνωρίζουν αν υπάρχουν νέοι στόχοι πάνω στη θεματική για το 2023-2024, στοιχείο το οποίο μπορεί να αναδεικνύει είτε πως δεν γίνεται καλή διάχυση πληροφορίας για τέτοια θέματα σε όλο τον οργανισμό είτε πως δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι στόχοι πάνω στη θεματική.
- Το πιο κοινό μελλοντικό οργανωσιακό σχέδιο που αναφέρεται από τα άτομα είναι η παροχή DE&I εκπαιδεύσεων προσωπικού.



## 4. Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης

### 4.1. Προφίλ συμμετεχόντων

Τέσσερις (4) Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης πραγματοποιήθηκαν τον Μάιο. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ατόμων ήταν γυναίκες και τα επικρατέστερα ηλικιακά γκρουπ 25-30, 31-40, ενώ όλα τα άτομα ήταν Έλληνες/Ελληνίδες πολίτες και ελληνικής καταγωγής. Συγκεκριμένα συμμετείχαν επτά (7) γυναίκες και τρεις (3) άντρες, ενώ τρία (3) άτομα ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 25-30, τρία (3) άτομα στην 31-40 ομάδα, δύο (2) στην 41-50 ομάδα και δύο (2) στην 51-60. Η πλειοψηφία των ατόμων εργαζόταν σε άλλη θέση εκτός Ανθρώπινου Δυναμικού, Διαχείρισης Διαφορετικότητας και Διοίκησης και δεν ήταν σε θέση προϊσταμένων.

### 4.2. Ευρήματα για τη Διαφορετικότητα και τη Συμπερίληψη

Όλα τα συμμετέχοντα άτομα δήλωσαν εξοικείωση με την έννοια της Διαφορετικότητας και πάνω από τα μισά άτομα μπόρεσαν να δώσουν έναν αυτοσχέδιο ορισμό, ωστόσο φάνηκε να συγχέεται από κάποια άτομα με την έννοια της συμπερίληψης. Σύμφωνα με τις απαντήσεις, έμφαση δόθηκε κυρίως στα χαρακτηριστικά ενός ατόμου που το καθιστούν «διαφορετικό» από τα υπόλοιπα, το οποίο μπορεί να ξεκινάει από το φύλο, τη φυλή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και τις σωματικές ικανότητες και να φτάνει μέχρι οποιοδήποτε χαρακτηριστικό και γνώρισμα συνδέεται με κάποιο άτομο. Ωστόσο, 5\_από τα συμμετέχοντα άτομα παρουσίασαν τη «**διαφορετικότητα**» ως ένα στοιχείο που κάνει κάποιον άνθρωπο να «ξεχωρίζει» και να μην είναι «ίδιο» με τους υπόλοιπους, ενώ ένα άτομο αναφέρθηκε και στις δυσκολίες που ενδέχεται να προκληθούν λόγω αυτών των χαρακτηριστικών.

**«Η Διαφορετικότητα έγκειται σε τάξη, φύλο, φυλή, σωματικές ικανότητες.»**

(Εργαζόμενος άνδρας σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Διαφορετικότητα: φυσικές και επίκτητες ιδιότητες»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Οι πιο νέοι άνθρωποι (Millennials και Z) έχουν μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα στη διαφορετικότητα... Στη δική μου γενιά, τη γενιά X, βλέπω μεγάλη αντίσταση.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

Επιπρόσθετα, όλα τα άτομα δήλωσαν εξοικειωμένα και με την έννοια της Συμπερίληψης και ήταν σε θέση να δώσουν πιο ακριβείς ορισμούς από ό,τι σε αυτόν της Διαφορετικότητας. Έχοντας ως βάση τις απαντήσεις, η «συμπερίληψη» συνδέεται κυρίως με το σεβασμό, την αποδοχή, την αντιμετώπιση των διακρίσεων και τις οργανωμένες ενέργειες και δράσεις που στοχεύουν στην άρση των αποκλεισμών. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει





το γεγονός ότι τα περισσότερα άτομα εστίασαν στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και στη διόρθωση προβλημάτων. Μόνο ένα άτομο αναφέρθηκε στην ενδυνάμωση της διαφορετικότητας, τονίζοντας παράλληλα την ευθύνη της Διοίκησης.

**«[συμπερίληψη] είναι η κουλτούρα που πρέπει να καλλιεργείται από έναν αρχηγό και να υπάρχει στρατηγική και να υπάρχει εκπαίδευση. Επειδή πρέπει να κάνουν πρόσληψη μουσουλμάνου, πρέπει να σκεφτούν τις προσευχές, το Ραμαζάνι και πρέπει να προσαρμόζονται σε αυτά.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Συμπερίληψη πάει μαζί με τη διαφορετικότητα, αλλά είναι το πρακτικό κομμάτι που μπορεί να λάβει η διαφορετικότητα.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Η συμπερίληψη σχετίζεται με την ισότητα αλλά δεν ταυτίζεται.**

**Όχι ίσες ευκαιρίες αλλά περισσότερες είναι το κλειδί. Διορθωτικές κινήσεις πρέπει να κάνουμε.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα στον Δημόσιο τομέα)

**«Υπάρχει εξοικείωση σε ένα βαθμό, αλλά έχω ασυνείδητες προκαταλήψεις που δεν τις αντιλαμβάνομαι. Κάποιες φορές σκέφτομαι: “όχι αυτό δεν είναι σωστό. Πρέπει να το ‘ανοίξω’.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Να εντάξεις διαφορετικούς ανθρώπους σε ένα χώρο-πλαίσιο.»**

(Εργαζόμενος άνδρας σε Μη Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Το να είναι όλοι στον ίδιο χώρο χωρίς να υφίστανται διάκριση.»**

(Εργαζόμενος άνδρας σε Μη Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Το να μην αποκλείονται άτομα από την αγορά εργασίας βάσει των χαρακτηριστικών τους.»**

(Εργαζόμενος άνδρας σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**“Δεν ξέρω αν υποσυνείδητα (λόγω κοινωνίας) λειτουργώ όντως συμπεριληπτικά.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

Τέλος, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ατόμων που συμμετείχαν στις ομάδες, η εξοικείωση με τις έννοιες «διαφορετικότητα» και «συμπερίληψη» προκύπτει, όπως φαίνεται, κυρίως από την επαγγελματική εμπειρία τους και από προσωπικό ενδιαφέρον. Με εξαίρεση ένα άτομο, κανένα άλλο δεν ανέφερε τον ίδιο τον φορέα στον οποίο εργάζεται ως υπεύθυνο ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης σε ζητήματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης.



Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ότι τα άτομα που εργάζονται σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς τόνισαν την εξοικείωσή τους με τη διαφορετικότητα, κυρίως προς την εθνικότητα και τη θρησκεία λόγω της φύσης της εργασίας τους. Ως προς τα **οφέλη**, όλα τα άτομα απάντησαν πως υπάρχουν σαφώς οφέλη που απορρέουν από τη διαφορετικότητα για τον οργανισμό, με ένα άτομο να προσθέτει πως μπορεί να υπάρχουν και προβλήματα λόγω της διαφορετικότητας. Κάποια άτομα αναφέρθηκαν στα προσωπικά οφέλη με τη συμμετοχή σε ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον, τονίζοντας πως εξελίσσονται ως άτομα μέσα από αυτή την αλληλεπίδραση.

**«Τα οφέλη είναι πλουραλισμός και άρα καλύτερα αποτελέσματα και η καινοτομία.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Μόνο καλά βγαίνουν από τη σύνθεση. Μόνο μπροστά μπορεί να πάει. Δημιουργείται ωραία κουλτούρα και ωραία αίσθηση για εργαζόμενους και κερδοφορία εταιρείας.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Πάρα πολλές λύσεις, πλουραλισμός, πιο ευτυχημένοι, πιο παραγωγικοί, πιο ικανοποιημένοι.**

**Προσέγγιση διαφορετικού πελατολογίου. »**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό οργανισμό)

**«Άλλες οπτικές, επίλυση προβλημάτων. Μπορεί όμως να υπάρχουν και προβλήματα λόγω των διαφορών π.χ. καθυστερήσεις.»**

(Εργαζόμενος άνδρας σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Κερδίζουμε όλοι γιατί υπάρχει ένας πλούτος, εξοικείωση με τον πλούτο.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα στο Δημόσιο Τομέα)

## Εργασιακό περιβάλλον

Όλα τα άτομα σχεδόν εκλαμβάνουν τον οργανισμό τους ως κατά βάση ανοιχτό στη Διαφορετικότητα, ωστόσο αναφέρθηκαν σε κάποια χαρακτηριστικά βάσει των οποίων αποκλείονται άτομα στην εργασία τους. Αυτά αφορούσαν στην κοινωνική κατάσταση (λόγω της απαίτησης για επίδειξη Λευκού Ποινικού μητρώου), το νομικό καθεστώς (ελληνική ιθαγένεια για το Δημόσιο), στοιχεία όπως η ελληνική γλώσσα και η έλλειψη προσβασιμότητας σε εγκαταστάσεις για άτομα με αναπηρία. Επίσης, αναφέρθηκε πως στον Ανθρωπιστικό τομέα, όπου δραστηριοποιούνται οι περισσότεροι Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί, υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες και τα λευκά άτομα ελληνικής καταγωγής παρόλο που δίνονται ευκαιρίες για αίτηση σε όλα τα άτομα ανεξαρτήτως

καταγωγής. Επιπλέον, αναφέρθηκε πως ένας οργανισμός μπορεί να είναι πιο δεκτικός σε συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα και όχι σε άλλη.

**«Δεν έχουν όλες οι διαφορετικότητες την ίδια δεκτικότητα πχ. είναι πιο ανοιχτοί σε ΛΟΑΤΚΙ άτομα αλλά όχι σε οροθετικούς γιατί έχουμε πάγιες στρεβλές αντιλήψεις.»**  
(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Υπάρχουν υποσυνείδητες προκαταλήψεις πχ προς γυναίκες. Πχ. την κοπέλα στη ρεσεψιόν ζητούν να την αντικαταστήσει πάλι γυναίκα όταν εκείνη απουσιάζει.»**  
(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**Ένα άτομο ανέφερε ως έναν κίνδυνο το να καταλήξει η θετική στάση απέναντι στη διαφορετικότητα σε ουδετερότητα. «Π.χ για άτομα με αναπηρία χρειάζεται ένα προσαρμοσμένο πλάνο παρέμβασης.»**  
(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Όχι ίσες ευκαιρίες αλλά περισσότερες είναι το κλειδί. Διορθωτικές κινήσεις πρέπει να κάνουμε.»**  
(Εργαζόμενη γυναίκα στο Δημόσιο Τομέα)

Ως προς τις αξίες που παρουσιάστηκαν από τη συντονίστρια της Συζήτησης, προκειμένου να αξιολογήσουν από τα συμμετέχοντα άτομα αναφορικά με τη σημασία που έχουν στα εργασιακά περιβάλλοντά τους και τα οποία θεωρούνται ως ενδείξεις του συμπεριληπτικού περιβάλλοντος, βάσει βιβλιογραφίας (αίσθημα ανήκειν, αποδοχή, σεβασμός, ευελιξία-προσαρμοστικότητα, ψυχολογική ασφάλεια, αξιοκρατία), σχεδόν από όλα τα άτομα αναφέρθηκαν κυρίως ο «σεβασμός», «η αποδοχή» και η «ευελιξία», ενώ για το Δημόσιο αναφέρθηκε ως κυρίαρχη η «αξιοκρατία». Η «ψυχολογική ασφάλεια» αναφέρθηκε από ένα άτομο πως εξαρτάται από εξωτερικούς παράγοντες πχ. ύπαρξη χρηματοδοτήσεων (για ΜΚΟ), ενώ ένα άλλο άτομο ανέφερε πως η «ψυχολογική ασφάλεια» επηρεάζεται από την εργασία εξ αποστάσεως (πιθανότατα λόγω του ότι δεν νιώθεις έντονα να ανήκεις σε μια ομάδα), όπως και το αίσθημα του ανήκειν, που πρόσθεσε ένα άλλο άτομο πως είναι και υποκειμενική υπόθεση λόγω προσωπικής ζωής.

## Διαχείριση Διαφορετικότητας στους Οργανισμούς

Τα μισά άτομα απάντησαν πως ο οργανισμός τους δεν ακολουθεί κάποια πρακτική διαχείρισης Διαφορετικότητας, ενώ όσα άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζονται πρακτικές, ανέφεραν ενδεικτικά:



**«Υπάρχει ο Κώδικας Δεοντολογίας για την αρχή της ισότητας.»**

(Εργαζόμενος άντρας σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Εκπαιδεύσεις. Υπάρχει διαφάνεια ως προς τους μισθούς.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Ως προς προσλήψεις, υπάρχει δομημένο ερωτηματολόγιο και ακολουθεί σειρά ερωτήσεων για όλους. Όπως και οι αγγελίες είναι συμπεριληπτικές.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Υπάρχει διαφάνεια ως προς τους μισθούς (ανάλογα θέση και χρόνια εμπειρίας).»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Υπάρχει πλατφόρμα και έγγραφο για αναφορά κακοποίησης /mobbing/εκμετάλλευσης/ρατσισμού. Δεν ξέρω κατά πόσο χρησιμοποιούνται.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Τα τελευταία δύο χρόνια κάναμε εξισορρόπηση μισθών και ως προς την ηλικία.**

**Είναι βάσει θέσης πλέον.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Άτυπα, βάσει επιτροπών που εξετάζουν θέματα εργαζομένων, βρίσκουμε λύσεις για οικογένεια (για γονείς) κλπ. Πολλά οφέλη για μαμάδες (ως προς την άδεια).»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

Ως προς τους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων και ακραίων συμπεριφορών, τα μισά άτομα ανέφεραν πως δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο στην εργασία τους, ενώ στους οργανισμούς που ειπώθηκε πως υπάρχει, αναφέρθηκαν ενδεικτικά:

**«Υπάρχει πολιτική για παρενόχληση και βία στο σάιτ εταιρείας και σε κτίριο (μείλ-τηλέφωνο)...**

**Αυτό που προβλέπεται είναι η συμφιλίωση.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)



**«Υπάρχει πρόσωπο αναφοράς για έμφυλη βία.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Έχουμε την εποπτεία όπου συμμετέχουν και άτομα από Διοίκηση και  
μπορούν να ειπωθούν πράγματα.»**

(Εργαζόμενος άντρας σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Δεν έχουμε εργαλεία. Υποθέτω πως δεν έχουν υπάρξει τέτοια περιστατικά αλλά έχω ακούσει για  
υπόγεια σεξιστική συμπεριφορά (η ιεραρχία έφταιγε που δεν αντιμετωπίστηκε).»**

(Εργαζόμενος άντρας σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Το διαχειριστήκαμε με συζήτηση και κάναμε σύσταση στο άτομο  
(δεν έλαβε bonus και αύξηση).»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

Βασικά εργαλεία που αναφέρθηκαν για την αντιμετώπιση διακρίσεων/ακραίων συμπεριφορών είναι Φόρμες και Πλατφόρμες Αναφοράς, Γραμμές Υποστήριξης και Άτομα υπεύθυνα για τη διαχείριση συγκρούσεων ή/και περιστατικών διακρίσεων. Ωστόσο, μέσα από τις αφηγήσεις γίνεται κατανοητό ότι παρά την ύπαρξη αυτών των μηχανισμών, τα εργαζόμενα άτομα δεν είναι εξοικειωμένα με αυτούς.

Στην ερώτηση ως προς την **προσαρμοστικότητα του οργανισμού σε αλλαγές** αναφορικά με τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, οι απόψεις ποικίλλουν αλλά με ένα σχεδόν κοινό χαρακτηριστικό: τα περισσότερα άτομα δεν μπορούσαν να δώσουν ένα συγκεκριμένο παράδειγμα της προσαρμοστικότητας προς μια αλλαγή σε αυτή την κατεύθυνση. Επιπλέον, τέσσερα άτομα ανέφεραν ρητά πως δεν έχουν δει κάποια αλλαγή.

**«Ναι, αλλά δεν έχω δει όμως. Επειδή είναι start up και άρα γρήγορη (στις αλλαγές), οπότε και το HR  
κινείται γρήγορα.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Υπάρχει ευελιξία, αλλά ίσως να μην υπάρχει καλή διάχυση της πληροφορίας.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

**«Δεν έχω κάποιο παράδειγμα. Θέλω να βλέπω ως ευέλικτο το περιβάλλον μου.»**

(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)

*«Είναι τεράστιος οργανισμός και αυτό σημαίνει συνήθως έλλειψη ευελιξίας.*

*Προσπαθεί να είναι στην εποχή και να προσαρμόζεται.»*

*(Εργαζόμενη γυναίκα στο Δημόσιο τομέα)*

*«Υπάρχουν αδράνειες λόγω της μεγάλης ηλικίας της διοίκησης.»*

*(Εργαζόμενη γυναίκα σε Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό)*

Σχεδόν όλα τα συμμετέχοντα άτομα ανέφεραν είτε απουσία πρακτικών και εφαρμογής των πολιτικών και των πρακτικών είτε μεγάλη δυσκολία. Η δυσκολία εφαρμογής συνδέθηκε με το (μεγάλο) μέγεθος των οργανισμών το οποίο μπορεί να οδηγήσει στην μειωμένη ευελιξία, τη γραφειοκρατία, την κακή διάχυση της πληροφορίας, καθώς και με την ηλικία. Δύο άτομα απάντησαν πως ο φορέας τους προσαρμόζεται εύκολα στη διαφορετικότητα (χωρίς κάποιου είδους δυσκολία ή έλλειψη), επειδή δραστηριοποιούνται στον Ανθρωπιστικό τομέα.

### Διερεύνηση προτεραιοτήτων και σχεδίων για το μέλλον

Τέλος, σχετικά με τη διερεύνηση των προτεραιοτήτων και των σχεδίων για το μέλλον, 7 από τα 10 άτομα ανέφεραν ότι δε γνωρίζουν αν ο φορέας τους έχει κάποια σχέδια ή στόχους αναφορικά με ζητήματα διαχείρισης της διαφορετικότητας, αν και 4 από αυτά δήλωσαν ότι βρίσκονται στην ατζέντα τους, και μάλιστα υψηλά σε κάποιες από τις περιπτώσεις. Παράλληλα, 3 από τα 10 άτομα ανέφεραν είτε ότι δεν υπάρχουν ανάλογα σχέδια είτε ότι κατέχουν χαμηλή θέση στη λίστα προτεραιοτήτων. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση ενός ατόμου το οποίο δήλωσε ότι παρόλο που δεν είναι υψηλά στους στόχους της εταιρείας του, αυτό ενδεχομένως να αλλάξει καθώς εξαγοράστηκε από ξένη εταιρεία.

### 4.3. Συμπεράσματα

- Μεγαλύτερη εξοικείωση βάσει των ορισμών που δόθηκαν φάνηκε να υπάρχει με τη «Συμπερίληψη» έναντι της «Διαφορετικότητας», με τη «Διαφορετικότητα» να συγγέεται κάποιες φορές με τη «Συμπερίληψη».
- Η Διαφορετικότητα γίνεται αντιληπτή ως τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου (φυσικά/επίκτητα), ως η διαφορά τους από άτομο σε άτομο, ως οι διαφορές μας αναφορικά με τις κοινωνικές ταυτότητες.
- Η εξοικείωση με τη διαφορετικότητα σε πολλές περιπτώσεις προκύπτει λόγω φύσης/τομέα εργασίας αλλά και προσωπικού ενδιαφέροντος.
- Η Συμπερίληψη γίνεται αντιληπτή ως το πρακτικό κομμάτι της διαφορετικότητας, η συμμετοχή όλων στα κοινά και ως η ανάδειξη των δυνατών στοιχείων κάθε ατόμου.
- Κάποια άτομα αναγνωρίζουν το ρόλο των ασυνείδητων προκαταλήψεων στη συμπεριφορά τους απέναντι στη διαφορετικότητα.

- Σχεδόν όλα τα εργαζόμενα άτομα θέλουν να αντιλαμβάνονται τον οργανισμό τους ως δεκτικό στη διαφορετικότητα, χωρίς να μπορούν να αναφέρουν κάποια συγκεκριμένη πρακτική και με κάποια άτομα να αναγνωρίζουν πως υπάρχουν ομάδες ατόμων, λόγω συγκεκριμένων απαιτήσεων του οργανισμού, στις οποίες δεν είναι «ανοιχτός» ο οργανισμός τους.
- Οργανισμοί που ορίζονται ως ανοιχτοί απέναντι στη διαφορετικότητα από τα συμμετέχοντα άτομα μπορεί και να μην έχουν συγκεκριμένες πρακτικές, αλλά άτυπα πραγματοποιούν κάποιες «συμπεριληπτικές» πράξεις και διαδικασίες.
- Υπάρχει αδιαμφισβήτητη συμφωνία στο ότι τα συμπεριληπτικά περιβάλλοντα έχουν πολλά οφέλη για τον οργανισμό και για τα εργαζόμενα άτομα.
- Οι αξίες/οφέλη της συμπερίληψης που επικρατούν στα εργασιακά περιβάλλοντα των ατόμων είναι κυρίως ο σεβασμός, η αποδοχή, η ευελιξία/προσαρμοστικότητα και η αξιοκρατία, ενώ το αίσθημα του ανήκειν φάνηκε να αποδίδεται σε προσωπικούς παράγοντες του εργαζόμενου ατόμου.
- Οι μισοί οργανισμοί από τους οποίους συμμετείχαν εργαζόμενα άτομα δεν διαθέτουν πρακτικές διαχείρισης Διαφορετικότητας.
- Οργανισμοί που έχουν συγκεκριμένες πρακτικές διαχείρισης εστιάζουν στο φύλο, στην ηλικία, την αναπηρία και την οικογενειακή κατάσταση.
- Οι πρακτικές DE&I μπορεί να προέρχονται από το εξωτερικό (εξαγορά οργανισμού ή πολυεθνικός οργανισμός).
- Στην προσπάθεια ενός οργανισμού προς το χτίσιμο ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος φάνηκε να επισημαίνεται και η ανάγκη για υποστήριξη από την κοινωνία/Πολιτεία.
- Γίνεται αντιληπτό ότι οι όποιες πρακτικές διαχείρισης Διαφορετικότητας έγκεινται στην ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα, στη διαφάνεια μισθών και στην αμοιβή βάσει θέσης, σε εκπαιδεύσεις προσωπικού, στην επικοινωνία στην αγγλική γλώσσα, σε προνόμια σε γονείς ή μονογονείς, στην προσβασιμότητα σε εγκαταστάσεις, στη διάθεση χώρων για προσευχή, στην ύπαρξη ατόμων/πλατφόρμας για αναφορά περιστατικών και σε δομημένη συνέντευξη εργασίας όπως και στις μη διακριτικές αγγελίες θέσεων.
- Οι μισοί οργανισμοί δεν διαθέτουν εργαλεία αντιμετώπισης/εντοπισμού περιστατικών διακρίσεων.
- Τα άτομα των οργανισμών που διαθέτουν εργαλεία αντιμετώπισης/εντοπισμού περιστατικών διακρίσεων δεν γνωρίζουν κατά πόσο αυτά χρησιμοποιούνται και πώς χρησιμοποιούνται, ενώ αναφέρθηκαν περιστατικά διακρίσεων που επιλύθηκαν με συμφιλιωτική διάθεση από μέρους του οργανισμού.
- Ως προς την ευελιξία ενός οργανισμού αναφορικά με τις αλλαγές αυτή φαίνεται να επηρεάζεται από το μέγεθος οργανισμού όπως και από τη μεγάλη ηλικία των διοικούντων ατόμων.
- Το αν η Διαχείριση της Διαφορετικότητας είναι υψηλά στην ατζέντα του οργανισμού δεν είναι γνωστό στο 1/3 των ατόμων, ενώ τα άτομα που γνωρίζουν πως η θεματική όντως αποτελεί προτεραιότητα δεν γνωρίζουν ωστόσο τους στόχους/ενέργειες που έχουν τεθεί για τα επόμενα χρόνια.

## 5. Προτάσεις

-  Εκπαιδεύσεις DE&I trainings συνιστώνται για όλα τα εργαζόμενα άτομα, ανεξαρτήτως θέσης ή επιπέδου θέσης, σε όλους τομείς (Μη κερδοσκοπικός, Κερδοσκοπικός, Δημόσιο).
-  Έμφαση μπορεί να δοθεί στην κατανόηση των εννοιών της διαφορετικότητας και των κοινωνικών ταυτοτήτων.
-  Σχεδιασμός και υλοποίηση πολιτικών DE&I και ξεκάθαρη επικοινωνία υπάρχουσών πρακτικών πρακτικών και στόχων στο προσωπικό των οργανισμών σε όλα τα επίπεδα και τα τμήματα.
-  Ένταξη στοιχείων DE&I στα σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης εργαζομένων.
-  Ένταξη στοιχείων DE&I στα σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης εργαζομένων.
-  Κίνητρα και υποστήριξη από την Πολιτεία προς οργανισμού για σχεδιασμό και υλοποίηση πολιτικών και πρακτικών DE&I.
-  Διαφάνεια στις ανακοινώσεις θέσεων εργασίας και ρητή διατύπωση προσλήψεων απαλλαγμένων από διακρίσεις.
-  Καθιέρωση Αναφοράς περιστατικών διάκρισης που εξασφαλίζει εμπιστευτικότητα και διαφανείς διαδικασίες.
-  Ευρύτερη ανάπτυξη πολιτικών που αφορούν περισσότερες κοινωνικές ταυτότητες για τη συμπερίληψη περισσότερων κοινωνικών ομάδων λαμβάνοντας υπόψη και την έννοια της διαθεματικότητας.